FIRST NATIONS AND INUIT

YOUTH

EMPLOYMENT STRATEGY

Indian and Northern Affairs Canada

Affaires indiennes et du Nord Canada

Canada

100-05141/

Published under the authority of the
Minister of Indian Affairs and
Northern Development
Ottawa, 1999

QS-7013-000-BB-AI
Catalogue No. R71-60/1999
ISDN 0-662-64081-0

© Minister of Public Works and Government
Services Canada

Table of **Contents**

The Department of Indian Affairs and Northern Development's First Nations and Inuit Youth Employment Strategy

Executive Summary 1
Introduction to the Youth Employment Strategy 2
Management of the Department's Youth Employment Strategy 3
Program Budget for 1997/98 4
1997/98 Results 5
Feedback on the Youth Employment Strategy 1997/98 6
The Department's Response 8
Co-operative Education Program 10
Science and Technology Program 15
Summer Student Career Placement Program 18
Work Experience Program 21
Youth Business Program 24
Conclusion 27

APPENDIX ONE 28
Key Contacts

APPENDIX TWO 30
National Organizations Funded by the Department for the Summer Student Career Placement Program

Executive **Summary**

The Department of Indian Affairs and Northern Development's First Nations and Inuit Youth Employment Strategy is one element of the federal government's Youth Employment Strategy. Human Resources Development Canada has the lead in co-ordinating the involvement of 14 federal departments and agencies in the strategy. The objective is to assist youth to prepare to enter the labour market.

In the 1996 federal budget, the government reallocated $315 million to create employment opportunities for young Canadians over three years ending March 31, 1999. Of this, $60 million, or roughly 20 percent, was allocated to assist First Nations and Inuit youth living on-reserve or in recognized communities.

This report outlines the five programs under the First Nations and Inuit Youth Employment Strategy. By March 31, 1999, these five programs will have supported more than 36,000 First Nations and Inuit youth.

The 1997/98 annual report demonstrates the success of the First Nations and Inuit Youth Employment Strategy. Last year we saw an increase in both the number of participants and in the quality of work placements. Work placements were made available in various employment fields, with a large percentage of the youth working in growing sectors of the economy. There were also greater linkages made with other communities and partnerships developed among band offices, schools and with other First Nations communities. Many program co-ordinators remarked on the increase in self-esteem, confidence and school attendance in those who participated in the programs. Entrepreneurship, a positive attitude to staying in school, community and parental involvement and knowledge of tradition and culture were also heightened in the 1997/98 programming. First Nations and Inuit communities made extraordinary efforts to make Youth Employment Strategy programs relevant to all youth, especially those at risk of dropping out of school.

Introduction

The Department of Indian Affairs and Northern Development's First Nations and Inuit Youth Employment Strategy is one element of the federal government's Youth Employment Strategy. Human Resources Development Canada has the lead in co-ordinating the involvement of 14 federal departments and agencies in the strategy. The objective is to assist youth to prepare to enter the labour market.

In the 1996 federal budget, the government reallocated $315 million to create employment opportunities for young Canadians over three years ending March 31, 1999. Of this, $60 million, or roughly 20 percent, was allocated to assist First Nations and Inuit youth living on-reserve or in recognized communities. This was in response to the high unemployment rate of First Nations youth and their relatively low high school completion rates. In 1991, the employment rate of on-reserve youth (ages 15-24) was 17 percent compared to 57 percent for the rest of Canada; 31 percent of on-reserve youth completed their high school education compared to 62 percent for Canadians in general.

The first three programs were introduced in 1996/97 and were extended and expanded for a further two years in 1997/98.

The ***First Nations and Inuit Science and Technology Camp Program*** exposes participants to science and new technologies, thereby increasing their educational and employment opportunities. It also offers a new perspective on possible career choices.

The ***First Nations and Inuit Summer Student Career Placement Program*** provides wage contributions to support opportunities for career-related work experience and training during the summer months to First Nations and Inuit students living on-reserve or in recognized communities. The overall purpose is to help students prepare for their future entry into the labour market by providing them with work experience related to their field of study.

The ***First Nations Schools Co-operative Education Program*** helps First Nations high schools establish and expand their co-operative education programs. The program creates school-based work/study opportunities that provide meaningful work experience in a supportive environment.

The last two programs were launched in 1997/98.

The ***First Nations and Inuit Youth Work Experience Program*** through wage subsidies provides work experience to out-of-school, unemployed youth. Participants improve their job skills and future employment prospects while contributing to their communities.

The ***First Nations and Inuit Youth Business Program*** assists young people interested in becoming self-employed or starting their own business. The program provides mentoring, workshops, training and micro-loans.

Management of the *Department's Youth Employment* **Strategy**

With the exception of the Youth Business Program, the First Nations and Inuit Youth Employment Strategy programs are highly decentralized and are administered by First Nations and Inuit communities.

Within the Department of Indian Affairs and Northern Development (DIAND), the Learning, Employment and Human Development Directorate is responsible for program design and national implementation. (See Appendix One for a list of contact names.) This directorate developed guidelines and a reporting framework for all programs except the Youth Business Program. The guidelines are broad, flexible and easily adapted to meet the needs of all communities. As a result, communities are taking advantage of other complementary programs and are integrating a number of them to maximize participation (e.g., youth and education programs).

At the regional level, the management of the programs varies from one region to another. Where programs are managed through DIAND's regional offices, regional officials review proposals and fund them based on either the merit of the proposal or by a regionally designed funding formula.

In the Northwest Territories, British Columbia, Saskatchewan, Manitoba and Quebec, program management has been transferred to First Nations or Inuit organizations. In 1997/98, as was the case in the previous year, First Nations administration of the program was found to be the most effective delivery mechanism. This was substantiated in the interim evaluation completed in 1997/98, which showed that First Nations use a more co-ordinated approach that is more cost-effective. They know what their community wants and needs. There is increased financial autonomy and community pride when they manage the programs.

The Youth Business Program is managed by the National Aboriginal Capital Corporation Association (NACCA), which ensures the delivery of the program across the country in both official languages through its network of member corporations known as Aboriginal Capital Corporations.

Program **budget**

for 1997 / 1998

Program	HQ Budget (Approx. 2.5% of total national budget)	Regional Allocations	Total National Budget
Science Camps	$44,865	$1,755,135	$1,800,000
Summer Jobs	$205,000	$7,995,000	$8,200,000
CO-OP Education	$150,000	$5,850,000	$6,000,000
Work Experience	$162,605	$6,337,395	$6,500,000
Business	$0	NACCA: $1,000,000	$1,000,000
Total	$562,470	$22,937,530	**$23,500,000***

1997/98 **Results**

In 1997/98, over 15,000 First Nations and Inuit youth participated in the five programs – over 5,300 youth more than originally anticipated.

1997/98 Youth Employment Strategy Programs	Total Participants 1997/98
Co-operative Education	3,696
Work Experience	1,483
Summer Career Placement Program	7,333
Science and Technology Camps	4,493
Youth Business Program	147
Total	17,152*

Approximately 130 schools implemented or expanded co-operative education programs. Close to 400 communities offered work experience to out-of-school and out-of-work youth. Over 200 communities participated in the Science and Technology Camp Program. Seven Aboriginal Capital Corporations offered the First Nations and Inuit Youth Business Program. By July 31, 1998, the number of Aboriginal Capital Corporations offering the program had grown to 24, ensuring that the program was available nationally.

Overall feedback from First Nations and Inuit communities and organizations was extremely positive. Most people say that DIAND's Youth Employment Strategy provides a "win-win" situation for everyone.

Many program co-ordinators noted in their final reports for 1997/98 that they saw increased self-esteem, confidence and a feeling of empowerment among the youth who participated in the programs. Not only did the youth gain valuable job and life experiences, but many found a new appreciation for the work world, school, science and technology and even their own culture and traditions. It was noted in many communities that, after participating in one of DIAND's programs, many young people either returned to high school or went on to post-secondary education. Co-ordinators reported that some students at risk of dropping out of school were motivated to stay in school.

In many communities, parents, teachers and band council members got involved. When this happened the program proved to be especially successful. Some communities developed action plans or community "visions" when planning for one of the programs. The examples below demonstrate that many projects have left a lasting legacy in the communities.

There was constructive feedback and suggestions for improvement. One of the most striking challenges on a national basis was lack of motivation among some First Nations and Inuit youth, especially to attend school. Program co-ordinators suggested some possible solutions: provide individualized training, involve the students in their training plan, make ongoing adjustments (if needed) and have students develop short-term and long-term goals.

Many First Nations and Inuit communities noted that additional worthy projects could be supported if more funds were made available. In 1997, the demand among First Nations and Inuit communities for the Youth Employment Strategy programs was so great that current levels of funding could not accommodate all the requests. For example, Alberta region had an allocation of $850,000 for the Work Experience Program, but they received over $3 million in requests. When this occurred, some First Nations either did not get funded or received funding less than what was needed to run the type of program they wanted.

First Nations and Inuit communities also suggested that, in order to run programs more effectively, any future funding should include the administrative costs associated with running a program.

Co-ordinators, organizations and youth agree that there is a need to increase the wages provided to the youth under the Summer Student Career Placement Program and the Work Experience Program. Currently, youth receive the applicable provincial/territorial minimum wage.

Co-ordinators recommended that the federal government increase funding and make it available permanently. They also suggest looking at complementary programming and an integration of services.

Reporting has also proven to be a problem for many First Nations and Inuit communities. Many feel that there are too many reports, too many deadlines and that they are accountable to too many government departments.

The need for more information sharing and networking among the communities and organizations that run Youth Employment Strategy programs was also identified. Participants at the co-operative education conference in B.C. in October 1997 suggested creating a Web site as an information-sharing tool. They also suggested that they would like to see a group of Aboriginal organizations take the lead in creating an association that would head up conferences, teleconferences and workshops.

The Department's Response

Since 1996, the Department of Indian Affairs and Northern Development has made a concerted effort to listen to First Nations and Inuit communities. DIAND has taken the initiative to improve and enhance the strategy on several fronts.

A. Interim Evaluation:

DIAND was the only federal department to undertake an interim evaluation. Treasury Board requires a long-term evaluation in 1998/99. The interim evaluation considered the Summer Student Career Placement, the Science and Technology Camp and the Co-operative Education programs. The evaluation was guided by an advisory committee with First Nations and departmental representatives, and was undertaken by Aboriginal and non-Aboriginal consultants.

Overall, the programs' initial objectives were largely met.

The evaluation found that the programs had positive initial impacts, such as increased levels of self-esteem and confidence, career-related employment experience, increased knowledge of community needs and help for youth with the transition from school to work. Students who were interviewed said the programs helped to improve their attitudes toward school and to recognize the importance of staying in school. Employment preparation skills (e.g., résumés, letters, interviews, competition processes) were also considered useful.

Administration of the strategy by First Nations and Inuit regional organizations was found to be more effective than the direct administration of the program by DIAND regional offices. These organizations were more efficient and effective because of their expertise in youth programming for their regions, their existing infrastructure, their team approach and a sharing of experiences and implementation support.

It was noted in the interim evaluation that First Nations and DIAND are making use of ongoing reports. First Nations stakeholders are especially interested in tracking and evaluating the long-term impact of co-operative education upon students.

B. National Working Committee:

DIAND established a National Working Committee composed of representatives of the Inuit Tapirisat of Canada (ITC), the Assembly of First Nations (AFN) and the Department. This committee's overall responsibilities are to ensure a successful implementation of the Youth Employment Strategy, including the implementation of the interim evaluation's follow-up action plan, the development of recommendations for a possible renewal of the strategy after March 1999 and the completion of the long-term evaluation.

The long-term evaluation of the strategy is to be completed by March 1999. A subcommittee comprising DIAND, the Inuit Tapirisat of Canada and the Assembly of First Nations has been formed to oversee the long-term evaluation.

C. National Activities:

To support successful implementation of DIAND's Youth Employment Strategy, the Learning, Employment and Human Development Directorate has developed several products, funded a national conference on co-operative education as a means to share best practices and suggested improvements to First Nations and Inuit communities. For example, a science handbook and a youth business handbook were developed. The directorate has also placed all program guidelines and the interim evaluation on the Internet so that information is readily available to all Aboriginal people. DIAND has also created and distributed communications products such as posters and bulletins to all First Nations and Inuit communities to promote the success of the program, best practices and success stories. In addition, a copy of the interim evaluation report was sent to all Chiefs and Inuit leaders.

In the summers of 1996 and 1997, DIAND hired a First Nations student to travel to selected sites across the country to gather information and success stories on the Summer Student Career Placement and the Science and Technology Camp programs. The student collected first-hand stories by talking to co-ordinators and youth about what they liked and disliked about the programs.

In 1997/98, the Learning, Employment and Human Development Directorate reduced the frequency of reporting intervals from quarterly to biannually. They are also looking into the possibility of using the Internet as a reporting tool.

In October 1997, DIAND funded a national conference on First Nations co-operative education. The goal was for everyone involved in co-operative education programs to share their experiences, ideas and successes and to identify best practices. Recommendations included an annual national conference, regional workshops and a co-op Web site to improve communications. Those who participated found the workshop experience to be "empowering."

The National Working Committee held a national workshop in December 1998 with regional DIAND officials and approximately 30 First Nations and Inuit regionally based organizations involved in the management of the youth programs. The workshop focussed on information-sharing, identifying improvements and determining what First Nations and Inuit people wanted to see in a possible renewed First Nations and Inuit Youth Employment Strategy.

Co-operative **Education**

With an annual budget of $6 million nationally, DIAND was able to provide opportunities to 3,696 First Nations and Inuit youth. The goal of the Co-operative Education Program is to fund proposals to establish or expand co-operative education programs (school-based work and study opportunities) in on-reserve schools. The intent of this program is to facilitate the successful transition from school to work.

DIAND's Co-operative Education Program brings industry, school and community together to create a culturally relevant learning environment for students, incorporating the knowledge of First Nations Elders, teachers and family.

In 1997, programs varied from school to school. Programs ran anywhere from two weeks to ten months. The students ranged from Grade 7 to adult education. The in-school portion most often included life skills courses, résumé writing, computers and mock interviews. The work placements also varied from community to community. The most common were reception, clerical, administration, working with the elderly and children, and working in sales and service. However, many young people were fortunate to participate in innovative placements that were directed toward business, science and growing industries. Some examples were firefighting, ranching, pharmacy, dentistry, forestry, fisheries, anthropology, astrophysics, aquaculture, Web design and computer technology.

Success Stories

There were many positive outcomes of the 1997/98 Co-operative Education Program. Not only did many young people develop self-confidence and job skills, but certain other unexpected benefits emerged such as a growing sense of entrepreneurship, "at-risk" youth returning to school and a heightened traditional and cultural awareness.

One of the best examples of entrepreneurship is the Native Fashion Outlet Co-op Program created by the *Alexis First Nation School* in Alberta. The goal of this program was to have young people operate a small business that designed, created and marketed Native clothing. Eight students with strong sewing abilities were selected to make and sell the clothing. All eight youth successfully completed the program, obtaining one credit toward graduation. Through this experience, the students gained invaluable job, entrepreneurial and marketing skills. In fact, this program proved to be so successful that the co-ordinator has already submitted a proposal for 1998/99 with suggestions on how to build on this past year's success. For example, the school intends to continue developing a marketing plan and increase their customer base. They also want to create a mini catalogue of all their designs.

Youth in *North Tall Cree*, Alberta also used the Co-operative Education Program to build entrepreneurship on-reserve. This community is no stranger to the Co-operative Education Program. In 1996/97, the students developed and operated a hot lunch program. The hot lunch program was so successful in empowering youth it has been continued.

This year, 11 students were selected to participate in the TC Kids Video Store project. The program began with the community identifying a need for a video store. Then a business plan was presented to and approved by the school board and band administration. The video store quickly became a viable operation that is "one of pride throughout the community."

Many lasting and positive relationships were formed between First Nations communities and the surrounding towns and cities who participated in the Co-operative Education Program. For the first time, students from the *Sagkeeng First Nation* in Manitoba were placed at the Pine Falls Paper Mill. The co-ordinator states, "The potential is now there for the youth of this community to develop a working relationship and deal with matters relating to their future within their home community with one of the larger economic players of the surrounding community. The tendency before was that the youth of Sagkeeng did not really have a voice within their own community and most certainly within the surrounding communities. Now there is potential for growth."

Verna Stager, the program co-ordinator for the *Xit'olacw Community School in Mount Currie*, British Columbia states that the relationship between Mount Currie and Whistler has not always been "positive." In previous years, many youth who had to go to Whistler for their work placements would drop out of the program "due to their anxiety about working in the resort town." In 1997, the community acknowledged that it was important to address the situation directly, so they hired a consultant to improve relations with Whistler. In the end the Co-operative Education Program proved to be very successful and all the participants completed their placements in Whistler. A "best-use" study is now being done, and the community applied for funding again for 1998/99.

The Co-operative Education Program is helping to address the needs of students who are at risk of dropping out of school. Six Inuit students who were close to dropping out of the Arsaniq School in *Kangiqsujuaq*, Quebec participated in a bakery project. During the morning they would attend courses. In the afternoon, the students learned the basic operations of a small business. They learned all aspects of the bakery business such as preparing the products, packaging, marketing, pricing, inventory control and accounting.

The project began in the summer of 1997 when the co-ordinator, Gisèle Tardif, went to Montréal and received training at the Maison Cousin de Montréal. When the school year began and the students were selected for the project, they immediately entered into a partnership with the Northern Store (the local store), which provided them with the necessary staples to make their products.

The *Mamartuq Bakery,* which produces several types of bread, pastries, muffins, pizza and submarine sandwiches, is the first of its kind in Nunavik. The community members can now purchase baked goods every day, "something previously impossible in this isolated community of 450 people."

According to Miss Tardif, "Such an achievement increases a young person's self-esteem. The drop-out rate in Nunavik is very high. Those who complete the fifth year of secondary school are rare. Thanks to the bakery, classroom attendance rose 16 percent and we won back two students who were no longer attending school. Children with serious problems in school have a difficult time obtaining the few jobs available in the community. This special training, recognized by the entire community, considerably raises the employment prospects of these girls."

This Co-operative Education Program was so successful that the students and Miss Tardif won the 1998 Partnership Focus Award of the Conference Board of Canada in Ottawa.

Eight students at *Le Goff School in Cold Lake,* Alberta were chosen to participate in the Co-operative Education Program because of their "high-risk potential for school dropout." The eight students were not experiencing academic success in school. Entering into this program, their Canadian Achievement Test results ranged from 2.3 to 5.3.

During the school year, the students were placed at locations such as a mechanic shop, the carpentry shop and the day-care centre. They enjoyed their placements so much that, in May, they created their own company called Crew from School. This company focussed on lawn and yard maintenance, which was a "much-needed" service in the community. To advertise, the youth made their own computerized business cards and posters. Their first contract was for $200 to care for the school grounds. The program was so successful that absenteeism from school was "almost unheard of" because the students "took pride in their work."

Another benefit of the 1997/98 Co-operative Education Program was a heightened appreciation and awareness of Aboriginal culture and tradition.

For example, eight "at-risk" students at the *Peter Yassie Memorial School in Tadoule Lake,* Manitoba, not only learned about computers, but also learned how to set out commercial fishing nets, establish traplines and harvest caribou.

Similarly, the youth at the *Mah Sos School in Maliseet Nation at Tobique,* New Brunswick, learned traditional and modern methods of fishing, hunting, and managing resources. They were also taught how to make baskets, such as the potato or fancy basket, and they designed and beaded their own moccasins.

First Nations and Inuit Communities Support the Strategy

As evident through the many examples above, First Nations and Inuit communities consider the Co-operative Education Program a success. As the co-ordinator from the Mohawks of the Bay of Quinte, in Ontario states, "The Co-operative Education Program enhances the overall quality of education."

As well as the benefits listed above, other positive outcomes mentioned by those involved are as follows:

- provides access to equipment and expertise not available in the school
- increases community and parental involvement
- helps identify students' capabilities
- utilizes community resources effectively
- promotes closer co-operation and understanding between the school, community and local businesses
- assists students in securing employment

Recommendations

1. Contained in the Final Reports:

- increase community and parental involvement
- create a community vision or action plan
- keep the programs flexible to fit the needs of the youth; change midstream if need be
- tailor the program to fit the youth
- make co-operative education mandatory for everyone
- combine programs (e.g., once the student has successfully completed their co-op placement, they should apply to DIAND's Summer Career Placement Program to further their employment opportunities)
- increase job shadowing opportunities
- have day care available to increase participation and reduce drop-out rate
- make program two to three years in duration
- have student exchanges

2. From the National Co-operative Education Conference, October 1997:

- use partnerships
- hold annual workshops
- ensure long-term funding; otherwise there cannot be any long-term planning

3. From British Columbia's Regional Co-operative Education Workshop, May 1997:

- arrange student exchanges (at the conference, nine communities identified potential placements where exchanges could occur)
- obtain criminal records for each student at the beginning of the program and get the consent from the parent or guardian before doing so
- use criminal record checks to raise awareness among students about the impact of criminal activities and how they influence future employment

With an annual budget of $1.8 million nationally, DIAND was able to provide opportunities to 4,493 First Nations and Inuit youth. DIAND funds First Nations and Inuit communities to provide science camps or to sponsor on-reserve First Nations and Inuit youth who wish to attend a science camp outside their community. The camps can be held in an academic setting or in the wilderness, depending on the subject matter.

Programs varied from community to community. They ran from one day to three weeks. Some had full-day camps, while others chose a half-day program. Participants ranged between the ages of 8 and 17.

The program was popular because it was innovative and because it made science and technology fun and relevant to the youth. Many youth who live in isolated communities got their first opportunity to travel to an urban centre or even to a foreign country. Some youth also got the chance to participate in a science camp in a university setting, thus getting an early exposure to post-secondary education. Finally, many students got the chance to learn about their culture and traditions through community members and Elders who taught them about Aboriginal science such as herbs and medicines.

Success Stories

Twenty-nine students from the *Eskasoni First Nation* in Nova Scotia received hands-on experience. They tested the salinity of water, algae and bacterial counts in the Bras d'Or Lakes, quantified and measured plankton and crustacean levels, and examined fishery habitats.

The *North Shore Tribal Council* in northern Ontario ran a camp for 33 students. The camp focussed on science and on Native tradition and culture. The students participated in Sudbury's Science North travelling road show where they learned about the solar system and insects. Other activities included making rockets, mapping out forests and, in crafts class, learning the significance of the medicine wheel and the dreamcatcher.

In 1997, the *Gwich'in Social and Cultural Institute* offered their third annual "On-the-land Traditional Knowledge and Western Science Camp" for 13 senior high school students at the Knut Lang Camp outside of *Aklavik*, N.W.T. There, the students worked with Gwich'in Elders and with scientists from the disciplines of anthropology, biology and geography. During the nine-day camp, the youth learned about the human and natural history of the local area, based on Gwich'in oral history and traditional environmental knowledge and western scientific knowledge. They studied the Gwich'in Comprehensive Land Claim. They also explored career and employment options in the research and management of environmental and heritage resources.

The *Tron dek Hwechin First Nation* in the Yukon used the funding for a First Hunt Camp. Students, Elders, community members, RCMP and teachers attended a five-day camp which focussed on increasing people's knowledge and respect for the wildlife, the environment and the community's cultural values. The program varies from year to year as it depends on the Porcupine caribou herd and its annual migration. An article on the camp was circulated as a local success story on Aboriginal Day in the Yukon Territory.

Another community in the Yukon, *Kwanlin Dun First Nation*, ran a youth program. They used their funds, as well as resources from the municipal and territorial governments, for an all-encompassing project that touched on traditional knowledge, culture and the sciences. The program ran for the complete year, mainly through the "House of Learning," an educational centre for all community members. During the summer, the youth attended a fish camp and participated in a caribou and moose hunt. They went to the city landfill and the recycling centre, where they learned about recycling and its effects. The students began a recycling program in their community. Many were so motivated by their summer experience that they continued on at the Learning Centre by going to computer and homework clubs throughout the school year. The whole community got involved. Absenteeism from school fell. Community pride increased. This is a great example of a community accessing DIAND funds and using them to leverage other funding to run a youth program.

Many First Nations and Inuit communities are isolated and lack the resources to hold a quality science camp. Saskatchewan addressed this problem by using both DIAND's program and another federally funded program called Mobile Science Camp to complement one another. The Mobile Science Camp travelled to First Nations communities during the school year and brought hands-on experience to the classroom, while DIAND's summer camp program offered First Nations youth an opportunity to explore the sciences away from home in a university setting.

Seventeen youth from the communities of *Waswanipi, Nemasko, Eastman, Waskaganish* and *Ouje-Bougoumou* in Quebec attended a two-pronged science program. During phase one, the students attended an orientation to computers at McGill University in Montréal. In phase two, the youth travelled to the U.S. Space Rocket Center in Huntsville, Alabama, and participated in the NASA Camp. There the students learned about space, land and water survival. They experienced space travel through a flight simulator.

First Nations and Inuit Communities Support the Strategy

First Nations and Inuit youth are being provided opportunities to examine potential careers and to learn what it takes academically to pursue careers in the sciences. Moreover, not only are they learning about their culture and traditions, but by travelling to Canadian and U.S. cities, the students are being exposed to other cultures and ways of life.

Some First Nations and Inuit communities are also making changes to improve their programs. For example, last year the *Federation of Saskatchewan Indian Nations* developed a junior and senior program within each camp. The tiered camp system was aimed at providing appropriate science and learning to the variety of age levels at the camps.

Recommendations

1. Contained in the Final Reports:

- increase the age of the participants
- provide more money to fund the program

Summer Student Career **Placement**

With an annual budget of $8.2 million nationally, DIAND was able to provide opportunities to 7,333 First Nations and Inuit youth. The Summer Student Career Placement Program provides wage contributions for career-related summer jobs for on-reserve First Nations and Inuit students. The jobs can be created by Inuit communities, organizations and businesses or by First Nations governments, organizations and businesses on-reserve.

The summer of 1997 was extremely successful. Work placements ranged anywhere from two to seventeen weeks. Some communities chose to hire only a few students for longer work placements, while others tried to maximize the number of student employees by providing shorter work terms, and thereby giving more students work experience.

Regardless of the duration of the placement, First Nations and Inuit youth received work experience in a myriad of employment areas. Placements ranged from those in office work, band and school administration, construction and working at the local service and retail industries, to others in Web design, biology, forestry, health sciences (e.g., research on substance abuse, speech pathology and audiology), nursing and environmental science.

Success Stories

Culture was a theme of summer placements in 1997/98. Many First Nations developed cultural village sites, like the one in *North Thompson,* B.C., where the youth prepared the village site, constructed teepees, nature trails and sweathouses. Other First Nations, like *Hesquiaht* in B.C., ran a "Rediscovery" program where students were hired as guides at the wilderness and survival camps. The student guides learned their trade through their participation at previous Rediscovery camps. With the skills they learned, they then became the teachers to those younger than themselves. The guides taught the children Hesquiaht songs, dances and traditions.

The *Coldwater First Nation* in B.C. hired two students to research and gather material for the Native (Ntekepmxicin) Language Program. After they completed their research, the youth input the data into a computer and then developed and designed a curriculum booklet. This booklet comprised Salish translations of numbers, the alphabet, animals, plants, stories, a list of Indian names of people from the community and a song.

In 1997/98, a number of community improvement projects were developed. Students in *Saddle Lake,* Alberta, for example, formed an environmental crew whose role was to pick up garbage in order to "beautify the community." The youth in *Spuzzum First Nation* in B.C. worked on enhancing the existing beaver pond by cleaning and replanting. They also cleaned a grave site and repaired pithouses.

Some communities, like the *Heltsuk First Nation* in B.C., looked into the future and thought it would be best to use Summer Student Career Placement dollars to teach the youth about the treaty process, self-governance and land claims. The students spent the summer doing research on issues relevant to their First Nation.

The Learning, Employment and Human Development Directorate provided funding to national organizations to hire students. (See Appendix Two for the complete list of national organizations that the Department funded.)

The *First Nations Confederacy of Cultural Education Centres* hired a student to develop Internet Web sites for both its members and the association itself.

The *National Aboriginal Achievement Foundation* hired one student to act as assistant co-ordinator to do administrative, marketing and fundraising work for both the National Aboriginal Achievement Awards and the Blueprint for the Future Conference.

Finally, the *National Association of Friendship Centres* hired two students to work on a Royal Commission Dialogue Kit to be used by friendship centres across the country. The kit included a Royal Commission on Aboriginal Peoples overview, Urban Perspectives and a discussion guide. The students also facilitated workshops on the Royal Commission report.

The AFN, ITC and First Nations and Inuit Communities Support the Strategy

Co-ordinators commented that there was a noticeable increase in self-esteem and confidence in the participants by the end of the placement. Participants learned communication, interpersonal and job skills. Kelvin Wong, a student hired by the *Council for the Advancement of Native Development Officers* to create a Web page, says he learned delegation skills, initiative-taking and the importance of responsibility.

In Saskatchewan, many felt that the summer employment opportunities that were created contributed to communities and personal development.

Pauktituut, the Inuit Women's Association, says that "We appreciate the opportunity to take part in this win-win program, and look forward to participating again in 1998/99." Similar comments were made by the *Assembly of First Nations.*

Tania Koenig-Gauchier of the *United Youth of Turtle Island* states, "The summer provided an opportunity for the youth that would not have existed otherwise."

Recommendations

1. Contained in the Final Reports:

- make the program into an ongoing, full-year, part-time work placement
- increase the wages paid out to students, and make them similar to wages offered by other federal government employment programs
- announce any further commitment of summer student funding by the federal government earlier so that a more timely distribution of program information and application packages can be made to potential employers/program users
- include discretionary funds in the subsidy to cover the mandatory and other costs associated with employment (e.g., Workers' Compensation coverage, transportation, day care)

Work **Experience**

With an annual budget of $6.5 million nationally, DIAND was able to provide opportunities to 1,483 First Nations and Inuit youth. The Work Experience Program funds proposals to offer work experience to on-reserve First Nations and Inuit youth who are out of school and unemployed. The objective of this program is to increase basic job skills and provide practical work experience to improve future employability while enabling participants to contribute to their communities.

In 1997, programs varied from community to community. Participants were between 16 and 24 years of age. Programs generally ran from six to nine months. As in the Co-operative Education Program, life-skills courses, mock interviews, résumé writing and computer classes were given.

Work placements also varied. Many youth gained experience at the band or school office, the local gas station, restaurants and construction sites. Many First Nations went further and found innovative placements in business, science and growing industries. Some examples were city planning and mapping, journalism, wilderness survival, forestry, photography, fisheries, tourism, environmental health, Hydro operations and ranching.

Success Stories

Many communities found implementing the Work Experience Program "highly rewarding" for the youth and the community. The program brought people together to learn more about themselves and about the opportunities available to them. Many participants state that they have developed a better sense of their community and have made valuable contacts and lasting friendships as a result of this program.

Community involvement/investment was apparent in *Chemainus*, B.C. The youth did a community assessment and found that the primary concern of the community was the children. To address this concern, they decided to renovate a basement in a community building and open a second-hand store. Creating a second-hand store would be a lasting legacy to the community. From their fund-raising efforts, the youth received donations of clothing from consignment shops, thrift stores, department stores, businesses, non-profit organizations and community members. The *Soaring Eagles Second Hand Store* opened for business.

The youth didn't stop there, however. They also realized that reading would benefit the children of the community, and so they collected used books and created a library. In total, over 800 books were collected and more than 300 books were donated to the reserve's preschool. The youth also raised enough money to buy playground equipment for the community.

Plans are currently under way to continue the store and to eventually hire a paid co-ordinator. Their final report states that "Not only have the youth gained valuable work experience, but they have also created the opportunity for employment and business on the reserve."

Using the Work Experience Program, the *Whitefish Lake First Nation #128* in Alberta also completed a community-based project that involved five young people making signs. Before this initiative, this community did not have road signs. At the project's conclusion, a total of 268 road signs were completed (e.g., stop, curb, no exit, etc.), a community entrance sign was constructed and directional signs were installed. The co-ordinator states, "The signs have assisted people in locating buildings and facilities, as well as assisted in providing direction on the roads. Overall, safety and directional assistance have been improved. Without the support of INAC [Indian and Northern Affairs Canada], this opportunity would not otherwise have been possible."

Six youth from *Six Nations of the Grand River* in Ontario participated in the development of an educational nature trail. The participants worked on the project from beginning to end. First they researched and recorded all the vegetation including their uses, plus animals and birds that inhabit the area of the nature trail. Then they mapped out and rough cut the trail. They did fund-raising, and developed educational trail handbooks. They even constructed hexagon picnic tables, benches, garbage containers and identification signs and placed them at various points along the trail.

This program not only provided recreation for the community, but the co-ordinator states that all six youth returned to school in September 1998. Five were accepted into New Start to complete their high school education and one went on to Niagara College.

Most First Nations made an extra effort to make the Work Experience Program relevant to all youth, especially those "at-risk."

For example, in *Peigan First Nation*, Alberta, 15 youth who participated in the program were previously on social assistance. These individuals "lacked the skills and education to successfully compete for employment initiatives both on and off reserve." Natoshia Bastien, the program co-ordinator, said the program was such a success that 11 of the 15 youth will be returning to school (both secondary and post-secondary) in the fall, while the other 4 are working. Miss Bastien concludes, "It has been a pleasurable 30 weeks and I commend the federal government for their investment in youth."

Another positive development as a result of the Work Experience Program is the partnerships that were developed between bands and the surrounding towns or among First Nations themselves. For example, for the first time the *Aatse Davie School* and the *Kwadacha Band* in B.C. worked together to implement the program. The co-ordinator states, "This partnership between the school and band office has never been seen before. They are beginning to view one another as partners."

By working together, the *Seabird Island and Shxw'ow'hamel* First Nations in B.C. also realized that by combining their resources they could provide a more comprehensive and wide-reaching program. According to the final report, this partnership helped "form important connections for both youth and the communities involved."

First Nations and Inuit Communities Support the Strategy

Excellent results have stemmed from this program. Participants have increased self-esteem. Communities have looked inwards and identified their priorities and vision for the future. Entrepreneurship has increased. Participants have found jobs or returned to school. New partnerships and friendships have been formed.

As the co-ordinator at the Kapawe'no First Nation in Alberta states, "DIAND has a potential gold mine with the Work Experience Program."

Recommendations

1. Contained in the Final Reports:

- increase the wages paid to youth
- get funding out to First Nations early so they can start their program earlier
- do more information-sharing (e.g., workshops and teleconferences)
- provide funding to pay full-time co-ordinator
- provide funding to cover child care, transportation costs and Workers' Compensation Insurance
- use mentors
- have a flexible learning and working environment

Youth Business **Program**

With an annual budget of $1 million nationally, the National Aboriginal Capital Corporation Association (NACCA), in partnership with DIAND, was able to provide opportunities to 147 youth. The program provides access to seed capital and mentoring to First Nations and Inuit youth who are interested in starting a business. While the program focuses on out-of-school, unemployed First Nations and Inuit youth who are between 15 and 30 years of age, underemployed youth, part-time students and those at risk of dropping out of school were also eligible in 1997/98.

Between April and August 1997, DIAND consulted with NACCA to develop the overall parameters for the Youth Business Program. It was decided that NACCA would manage and ensure the delivery of the program across the country in both official languages through its network of member corporations.

From September 1997 to January 1998, NACCA designed the program and established a framework from which to work. In January 1998, NACCA was ready to launch the program with seven pilot Aboriginal Capital Corporations.

DIAND's Youth Business Program was developed around three main focuses:

1. Proactive business opportunity advice and counselling (including workshops)

NACCA developed a five-step program, through which participants must progress one step at a time. Step 1, *Assessment of Entrepreneurial Potential,* and Step 2, *Summary of the Business Project,* are aimed at individuals assessing themselves. All participants must go through the **First Nations and Inuit Youth Business Program handbook,** a self-assessment guide, to see if they are ready to start their own business. In Step 3, *Starting a Business,* participants must select a mentor who will help them prepare their business and financing plan. In Step 4, *Project Financing,* participants are required to contact the program co-ordinator to obtain information on how to submit their project for financing. Step 5 involves *Post Start-up Follow-up,* in which participants receive assistance during the first two years of their business operation.

Due to the late start of the program in 1997/98, no workshops were held before March 31, 1998. However, 102 youth did receive counselling. In Whistler, B.C., for example, 12 youth received counselling and from that session, five business plans are being developed.

2. Mentoring and advisory support

As of March 31, 1998, 35 youth benefitted from mentoring.

In late 1997, NACCA started to put together a mentors' data bank which would provide mentors for youth in their field of interest. The mentors are individuals with business experience in government or private industry, entrepreneurs in any field or simply individuals with the knowledge and expertise to provide specialized advice. NACCA is still working on finalizing the data bank, which continues to grow as more and more youth participate in the Youth Business Program.

3. Loans/equity matching

Youth can receive a small loan of up to $3,000 and/or an equity advance of up to $1,500. In addition, all participants receive mentoring and assistance in developing a business plan up to a value of $2,000 of service during the first two years of self-employment.

From January to March 31, 1998, eight youth received a micro-loan and two received equity matching.

Success Stories

The Aboriginal Capital Corporation delivering the Youth Business Program in Nova Scotia is Ulnooweg Development Group Inc. In 1997/98, 15 loans have been booked in fields such as telecommunications, logging, fishing, financial services, grocery and dog grooming.

A 23-year-old in Nova Scotia received equity matching to open up a logging company. He has created a small business on-reserve and hired four people from the community. Another First Nations individual near the Vancouver area opened up a convenience store, bringing a much-needed service to the community.

A man in Truro, Nova Scotia, opened up a Chip King, a windshield repair franchise. When another man from Halifax who opened up a separate Chip King experienced trouble, the Truro man provided advice and support. They have since decided to open up a third Chip King together.

In Quebec, the Native Commercial Credit Corporation reports that between January 1997 and July 1998, 13 business projects were accepted, 3 are under study awaiting a decision from Aboriginal Business Canada and 2 are in the final phase of preparing business plans. The participants ranged in age from 23 to 30, with an average age of 26.

Projects funded by the Native Commercial Credit Corporation between January and March 1998 include financing for a clothing store, a garage, a restaurant, a smokehouse, an excavation project, tree planting, an ice cream bar and a chiropractic centre. A young man who opened up his own chiropractic centre received a $1,500 start-up and publicity grant and an 8.5% loan. He states that after six months of operation, "the financial projections in my business plan are right on."

In lower mainland British Columbia, a woman purchased an equity position in an auto-wrecking business. She intends to leverage other funds so that she can purchase controlling interest in the business.

First Nations and Inuit Communities Support the Strategy

Through the Youth Business Program, First Nations and Inuit youth are contributing to the economic development of their communities through the creation of viable, profitable businesses and decent, interesting jobs that reflect who they are. They also have the opportunity to ensure that Native values, culture and diversity are represented in the Canadian labour market.

One of the value-added components to DIAND's program is it offers mentoring, assistance in developing a business plan and follow-up for two years.

In 1997/98, the stage was set by the pilot projects and participating Aboriginal Capital Corporations to meet a growing need for youth in First Nations and Inuit communities. We can see the potential of the program if we look at the explosion in the number of participants from April 1 to July 31, 1998: 692 youth received counselling, 305 secured a mentor, 28 obtained micro-loans and 14 received equity matching, thus bringing the total number of participants to 1,039. From the 7 pilot Aboriginal Capital Corporations that laid the groundwork for the Youth Business Program, 24 such corporations across the country will be delivering the program in 1998/99.

Recommendations

1. Contained in the Quarterly Reports:

- increase the level of the micro-loan from $3,000 to $5,000
- some Aboriginal Capital Corporations are better at marketing the Youth Business Program than others; more effort on ways of reaching youth should be made by all member Aboriginal Capital Corporations
- increase visibility and use of mentors' data bank

Conclusion

The 1997/98 results show that the First Nations and Inuit Youth Employment Strategy is a successful program for which there is considerable, unmet demand.

DIAND's Youth Employment Strategy uses a holistic approach that is community-driven and focussed on the needs of individual youth. Our programs encompass culture, traditions, apprenticeship, internships, mentoring, job shadowing, career exploration, capacity building, partnership, and the integration of an academic and vocational curriculum.

The 1997/98 success stories show us an increase in the number of participants and in the quality of placements. Work placements were established in various employment fields, with a large percentage of the youth working in growing sectors of the economy. Greater linkages were made with other communities, and partnerships developed among band offices, schools and with other First Nations communities. Self-esteem, confidence and attendance were increased in many of the participants. Entrepreneurship, a stay-in-school attitude, community and parental involvement and knowledge of tradition and culture were also heightened through programs in 1997/98. Most importantly, however, First Nations and Inuit communities made extraordinary efforts to make Youth Employment Strategy programs relevant to all youth, especially those at risk of dropping out of school.

First Nations and Inuit communities support Youth Employment Strategy programs. They are developing recommendations for 1998/99 and for a possible renewal of the strategy. They are seeking additional resources to administer the programs, and an increase to the wages provided to the youth for the Summer Student Career Placement and Work Experience programs. They want student exchanges, flexible guidelines and long-term funding. The final report on the Proceedings of the First Nations Co-operative Education National Conference concludes, "The lack of long-term planning in the absence of a long-term funding commitment from DIAND is a great obstacle."

The challenge will be to provide ways to assist communities to pursue a long-term vision on how to address youth issues.

Appendix One **Key Contacts**

Department of Indian Affairs and Northern Development

Line Paré
Headquarters
(819) 953-0558

Wayne McCabe
Atlantic Region
(902) 661-6345

Marie Pierre Bessette
Quebec Region
(418) 648-3166

Barb Fritz
Ontario Region
(416) 973-3164

Graham Lloyd
Manitoba Region
(204) 983-0678

Dianne Elkington
Saskatchewan Region
(306) 780-8216

Jim Baylis
Alberta Region
(780) 495-2805

Allyson Rowe
British Columbia Region
(604) 666-5080

Francis Taylor
Yukon Region
(867) 667-3364

Donna Chapman
Northwest Territories Region
(867) 669-2629

ABORIGINAL CAPITAL CORPORATIONS

Alberta Indian Investment Corporation
Box 180
Enoch, Alberta
T7X 3Y3
(403) 470-3600

All Nations Trust Company
208-345 Yellowhead Highway
Kamloops, B.C.
V2H 1H1
(250) 828-9770

Anishinabe Mazaska Capital Corporation
300-208 Edmonton Street
Winnipeg, Manitoba
R3C 1R7
(780) 957-0045

Bella Bella Community Development Centre
Box 880
Waglisa, B.C.
V0T 1Z0
(250) 957-2381

Corp. Développement Économique Montagnais
1005, boul. Laure, Suite 110
Village des Hurons (Wendake), Quebec
(418) 968-1246

Dana Naye Ventures
409 Black St.
Whitehorse, Yukon
Y1A 4E8
(867) 668-6925

First Nations Agricultural Lending Association
200-345 Yellowhead Highway
Kamloops, B.C.
V2H 1H1
(250) 828-9751

Indian Agri-Business Corporation
210-2720 12th Street
Calgary, Alberta
T2E 7N4
(403) 291-5151

Indian Agriculture Program of Ontario
220 North St., Box 100
Stirling, Ontario
K0K 3E0
(613) 395-5505

Kahnawake Loan Guarantee Fund
Box 1110
Kahnawake, Quebec
J0L 1B0
(514) 638-4282

Kitikmeot Economic Development Commission
Box 18
Cambridge Bay, N.W.T.
X0E 0C0
(867) 983-2095

Native Commercial Credit Corporation
250-201, place Chef Michel-Laveau
Village des Hurons (Wendake), Quebec
G0A 4V0
(418) 842-0972

Nishnawbe Aski Development Fund
Box 252, Station "F"
Thunder Bay, Ontario
P7C 4V8
(807) 623-5397

Nunavik Investment Corporation
Box 239
Kuujuaq, Quebec
J0M 1C0
(819) 964-2035

Nuu-chah-nulth Economic Development Corporation
500 Mission Rd., Box 1384
Port Alberni, B.C.
V9Y 7M2
(250) 724-3131

NWT Métis-Dene Development Fund Ltd.
Box 1805
Yellowknife, N.W.T
X1A 2P4
(867) 873-9341

Ohwistha Capital Corporation
Box 1394
Cornwall, Ontario
K6H 5V4
(613) 933-6500

Saskatchewan Indian Equity Foundation Inc.
224-4th Avenue South
Saskatoon, Saskatchewan
S7K 5M5
(306) 955-4550

Tale'Awtxw Aboriginal Capital Corporation
29&30-7201 Vedder Road
Chilliwack, B.C.
V2R 4G5
(604) 824-2088

Tecumseh Development Corporation
RR #1
Muncey, Ontario
N0L 1Y0
(519) 289-2122

Tribal Resources Investment Corporation
217 W. 3rd Avenue
Prince Rupert, B.C.
V8J 1L2
(250) 624-3535

Tribal Wi-Chi-Way-Win Capital Corporation
203-400 St. Mary Avenue
Winnipeg, Manitoba
R3C 4K5
(204) 988-1888

Two Rivers Community Development Centre
Box 225
Ohsweken, Ontario
N0A 1M0
(519) 445-4567

Ulnooweg Development Group Inc.
139 Esplanade St.
Truro, Nova Scotia
B2N 2K5
(902) 893-7379

Appendix **Two**

National Organizations Funded by the Department for the Summer Student Career Placement Program

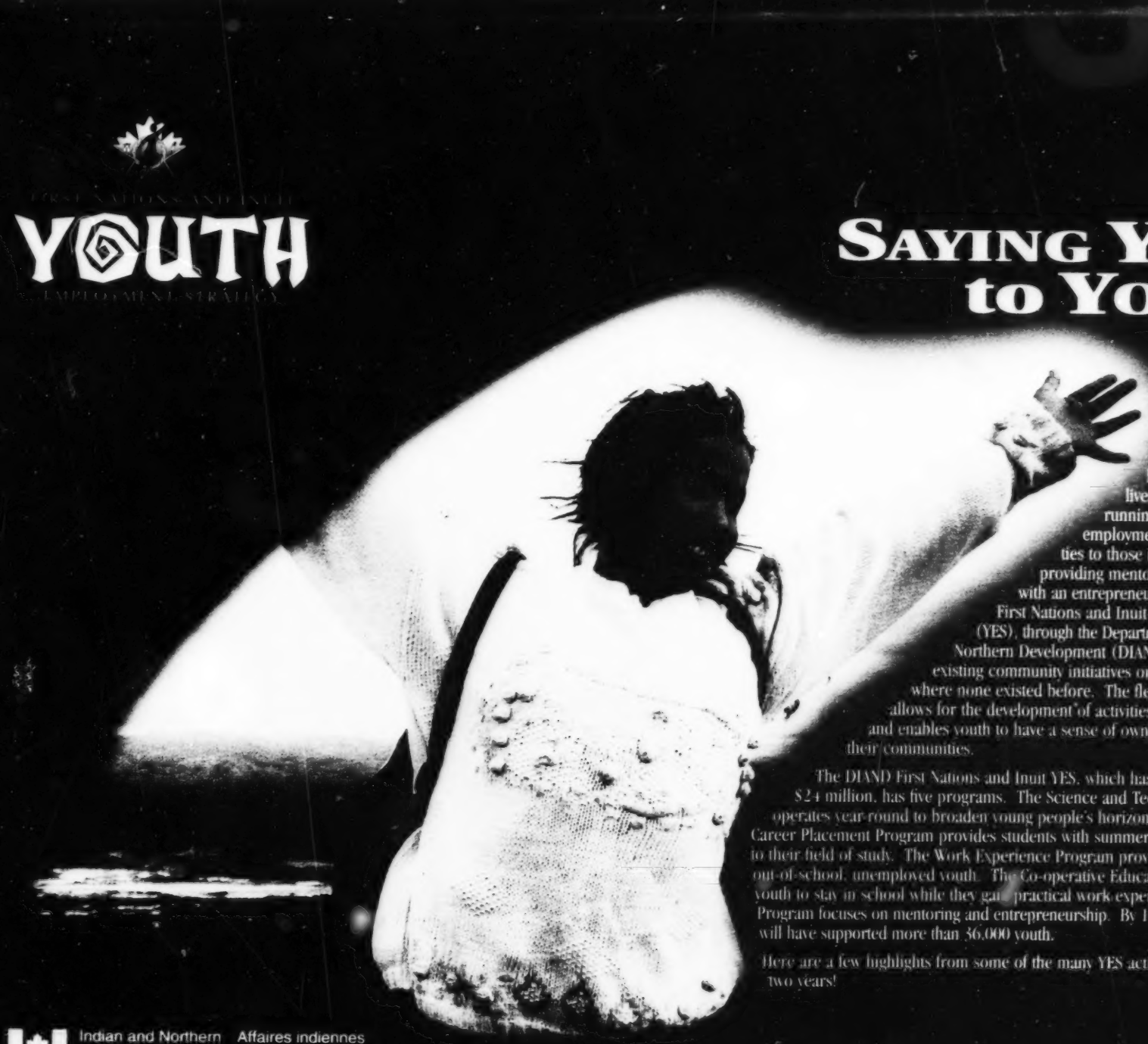
- Inuit Tapirisat of Canada
- The Assembly of First Nations
- Native Women's Association
- Canadian Aboriginal Science and Engineering Association
- Council for the Advancement of Native Development Officers
- Inuit Broadcasting Corporation
- Pauktuutit
- Inuit Art Foundation
- United Youth of Turtle Island
- First Nations Confederacy of Cultural Education Centres
- Aboriginal Nurses Association
- Inuit Circumpolar Conference
- National Aboriginal Forestry Association
- National Aboriginal Achievement Foundation
- National Association of Friendship Centres
- Aboriginal Liaison Directorate

FIRST NATIONS AND INUIT

YOUTH

EMPLOYMENT STRATEGY

SAYING Y.E.S. to YOUTH!



Communities north and south of the 60th parallel have been enriching the lives of their young people by running camps, creating summer employment, giving work opportunities to those in and out of school, and providing mentoring and equity for those with an entrepreneurial spirit. Since 1996, the First Nations and Inuit Youth Employment Strategy (YES), through the Department of Indian Affairs and Northern Development (DIAND), has helped to expand existing community initiatives or develop new initiatives where none existed before. The flexibility of the programs allows for the development of activities based on specific needs and enables youth to have a sense of ownership and belonging to their communities.

The DIAND First Nations and Inuit YES, which has an annual budget of $24 million, has five programs. The Science and Technology Camp Program operates year-round to broaden young people's horizons. The Summer Student Career Placement Program provides students with summertime employment related to their field of study. The Work Experience Program provides job placements for out-of-school, unemployed youth. The Co-operative Education Program encourages youth to stay in school while they gain practical work experience. Finally, the Business Program focuses on mentoring and entrepreneurship. By 1999, this three-year initiative will have supported more than 36,000 youth.

Here are a few highlights from some of the many YES activities over the past two years!

Indian and Northern Affairs Canada
Affaires indiennes et du Nord Canada

Canada

Science and Technology Camp
Iqaluit, NWT

In the summer of 1997, 15 Inuit youth along with 5 Elders and instructors were involved in a 12-day science camp in the Baffin Island region. The main focus of the science camp was to address suicide prevention and healing for the young people through cultural and traditional teachings. Prior to leaving for the camps, the youth took computer and wildlife management courses for two days and visited Inuit businesses and organizations in Iqaluit.

During the camp, the youth learned how to fish and set up nets; they learned about the traditional names of the animals and what parts were used for clothing and food. Respect for the animals and all aspects of cutting and using the different parts of the arctic char, caribou and seal were also taught to the youth.

One of the co-ordinators for the project, Judy Papatsie, said: "The youth were really glad with what they learned in the camp. They said they would pass on what they learned to other youth in their communities."

Science and Technology Camp
Regina, Saskatchewan

The University of Regina hosted over 47 Aboriginal students in mid-August of 1996 for the Regina Summer Science Camp in conjunction with the Federation of Saskatchewan Indian Nations. The objective of the camp was to familiarize students with the many opportunities of science. The camp's schedule included many activities, such as field trips, on-campus workshops, sports and social gatherings.

Most youth agreed that the Sasktel field trip was one of the most memorable highlights of the science camp; it gave youth the opportunity to learn how information is sent around the world.

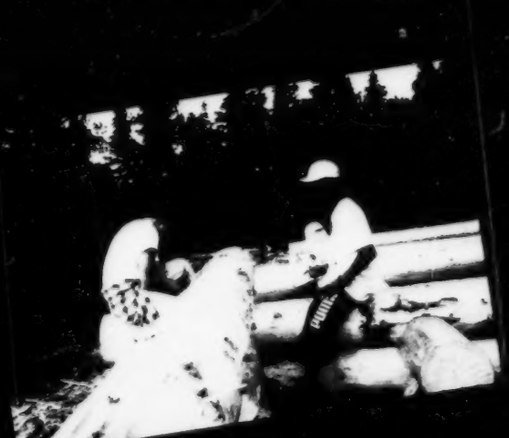
Science and Technology Camp
Montreal, Quebec

For two weeks in the summer of 1996, over 75 Aboriginal students attended the Engineering Exploration Science Summer Camp held at Concordia University. The camp familiarized Aboriginal students with the world of science and technology. "The camp has told me that engineers do not only build bridges, they also build buildings, helicopters, computers and so much more," said Misty Blue Whitefluck from Kitigan Zibi Anishnabeg, Maniwaki. The camp exposed the students to the field of applied sciences as well as to role models from within their community, while giving them a chance to interact with Aboriginal people from many different communities.

Summer Student Career Placement
Berens River, Manitoba

In the community of Berens River, Kirk Howard and William Stacey participated in a project of building log houses. The program provided employment which was adapted to the qualifications of most of the community's work force, and made practical and economic use of the region's natural resources.

William Stacey, a 17-year-old student at Frontier Collegiate Institute, is planning to become a mechanic after he finishes his education. "I have learned a lot this summer from my involvement in the log house project. I hope to build one with my father sometime in the future," said William. He feels that the benefit of being involved in the project is realizing that he has the necessary qualifications to continue in that field. "My involvement with the project has made me aware of the great economic impact that this new type of housing will have on my community."



Work Experience
Osoyoos, British Columbia

In consultation with First Nations and Inuit communities, DIAND has developed a program that provides employment opportunities to out-of-school, unemployed youth. The program offers flexibility to ensure that the communities can tailor resources to meet their specific needs.

The Osoyoos Indian Band placed nine First Nations youth with employers in local and regional industries. The youth were employed in forestry, fisheries and construction. The young people contributed to their community, while at the same time enhancing their future employment options. The program encouraged the young people to continue their trades and interests, while providing them with the option to return to their studies.

Summer Student Career Placement
Fredericton, New Brunswick

Larry Francis, a Micmac from the Big Cove First Nation in New Brunswick, worked as a camp counsellor at the "World Unbound" science summer camp held at the University of New Brunswick in the summer of 1996.

Larry had just graduated from high school and was moving on to a post-secondary institution to study in the pharmaceutical field. While at the camp, Larry was responsible for a group of Aboriginal students, whom he taught in both English and Micmac. The opportunity to work during the summer in a field that was geared towards Larry's career aspirations was well appreciated. "I hope to work here next year," he said.

Summer Student Career Placement
Whitehorse, Yukon

Last summer, 17-year-old Ralph Harper did research on beaver habitat as part of the Kwanlin Dun leadership development camp. He took part in field trips on environmental issues and was part of the community clean-up team. His experience taught him how to work in a group, to have trust in team work and to have fun doing what you do. He also learned how to be a good role model!

Summer Student Career Placement
Peigan, Alberta

Natasha Bastien worked as the co-ordinator of the summer employment program for the Blackfoot community of Peigan, Alberta. Her job was to help 55 youth of the area find rewarding summer work. Her experience allowed her to develop abilities which she considers very important, including decision making, conflict resolution and diplomacy — skills she knows will be useful to her in her aspiration of one day becoming Grand Chief!

Co-operative Education
Iyendinaga, Ontario

In Iyendinaga, 5th grade 8 students participated in a co-operative education program which had them working with their band as well as in private industry. The participants felt that the project strengthened the link between the school and the community. The students involved had to identify personal and career goals in order to decide on their individual work placements.

One of the more exciting projects that the youth were involved with was the Parka Project — the resulting fashion revue attracted the attention of *Canadian Living* magazine. The students felt that their work placements were meaningful and that co-operative education had enhanced the quality of their education.

Youth Business

The National Aboriginal Capital Corporation Association (NACCA), in partnership with DIAND, has initiated a youth entrepreneurship program targeted at Inuit and on-reserve First Nations youth. Representing over 30 members across the country, NACCA uses its network of local capital and investment corporations to provide youth with entrepreneurship opportunities.

From Ohnooweg Development Group Inc., located in Truro, Nova Scotia; to the Tribal Resources Investment Corporation in Prince Rupert, British Columbia, this network is helping youth across the country to realize their dreams. NACCA provides micro-loans and equity loan advances as well as solid mentoring from coast to coast to coast, reaching as far north as Cambridge Bay on Victoria Island, Northwest Territories.

Check the programs now being implemented in your communities! There may be students working in your office, youth learning about herbal medicines out on the land with Elders and peers, or small businesses opening up down the road.

DIAND's Web site has more information on programs in your area. Visit us at: http://www.inac.gc.ca/youth/index.html or contact Lynne Boyer at (819) 997-8404.

Published under the authority of the Minister of Indian Affairs and Northern Development, Ottawa, 1998
QS-7011-000-BB-A1 — Catalogue No. R41-5/1998 — ISBN 0-662-63643-0
© Minister of Public Works and Government Services Canada

STRATÉGIE D'EMPLOI POUR LES

JEUNES

INUITS ET DES PREMIÈRES NATIONS

Affaires indiennes et du Nord Canada
Indian and Northern Affairs Canada
Canada

rapport annuel 97 98
Pg Up
9
6

Publié avec l'autorisation du
ministre des Affaires indiennes
et du Nord canadien
Ottawa, 1999

QS-7013-000-BB-AI
N° de catalogue R71-60/1999
ISDN 0-662-64081-0

© Ministre des Travaux publics et
Services gouvernementaux Canada

Table des matières

Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières nations du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien

Sommaire 1
Introduction à la Stratégie d'emploi pour les jeunes 2
Gestion de la Stratégie d'emploi pour les jeunes 3
Répartition des fonds pour 1997-1998 4
Bilan pour 1997-1998 5
Renseignements sur la Stratégie d'emploi pour les jeunes 1997-1998 6
La réponse du Ministère 8
Programme d'alternance études-travail 10
Programme de camps en sciences et en technologies 15
Programme carrière-été pour les étudiants 18
Programme d'expérience de travail 21
Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes 24
Conclusion 27

ANNEXE 1 28
Principales personnes-ressources

ANNEXE 2 30
Organismes nationaux financés par le MAINC aux fins du Programme carrière-été pour les étudiants

Sommaire

La Stratégie d'emploi du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC) pour les jeunes Inuits et des Premières nations s'inscrit dans la Stratégie Emploi Jeunesse (SEJ) du gouvernement fédéral. Développement des ressources humaines Canada (DRHC) coordonne la participation de 14 ministères et organismes fédéraux à la Stratégie d'emploi pour les jeunes, qui vise à aider ceux-ci à se préparer pour le marché du travail.

Dans son budget de 1996, le gouvernement fédéral a réaffecté une somme de 315 millions de dollars à la création d'emplois pour les jeunes Canadiens sur une période de trois ans, se terminant le 31 mars 1999. De cette somme, un montant de 60 millions de dollars, ou environ 20 p. 100, est destiné aux jeunes Inuits et aux jeunes des Premières nations habitant dans des collectivités reconnues.

La Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières nations comprend cinq programmes, qui seront décrits plus loin. Le 31 mars 1999, les cinq programmes du MAINC auront permis d'aider plus de 36 000 jeunes Inuits et jeunes des Premières nations.

Le rapport annuel 1997-1998 démontre que la Stratégie d'emploi pour les jeunes du MAINC a porté fruit. L'an dernier, le nombre de participants a augmenté, et on a pu leur offrir de meilleurs emplois dans divers domaines, un pourcentage plus élevé des jeunes ayant pu travailler dans des secteurs en expansion. On a également établi des liens plus étroits avec d'autres groupes et on a créé des partenariats avec les autorités des bandes, les conseils scolaires et d'autres collectivités des Premières nations. Plusieurs coordonnateurs de programmes ont observé que les participants avaient ainsi acquis une plus grande estime de soi et une confiance accrue en leurs capacités, et qu'ils assistaient plus assidûment à leurs cours. La campagne de 1997-1998 a aussi favorisé une attitude positive incitant les intéressés à ne pas quitter l'école, l'esprit d'entreprise, la participation de la collectivité et des parents ainsi qu'un meilleur apprentissage de leurs traditions et de leur culture. Les Inuits et les membres des Premières nations ont déployé des efforts extraordinaires pour que les programmes d'emploi pour les jeunes intéressent tous les jeunes, particulièrement les décrocheurs potentiels.

Introduction à la Stratégie d'emploi pour les **jeunes**

La Stratégie d'emploi du MAINC pour les jeunes Inuits et des Premières nations s'inscrit dans la Stratégie Emploi Jeunesse du gouvernement fédéral. Développement des ressources humaines Canada (DRHC) coordonne la participation de 14 ministères et organismes fédéraux à la Stratégie d'emploi pour les jeunes, qui vise à aider ceux-ci à se préparer pour le marché du travail.

Dans son budget de 1996, le gouvernement fédéral a réaffecté une somme de 315 millions de dollars à la création d'emplois pour les jeunes Canadiens sur une période de trois ans, se terminant le 31 mars 1999. De cette somme, un montant de 60 millions de dollars, ou environ 20 p. 100, est destiné aux jeunes Inuits et aux jeunes des Premières nations habitant dans des réserves ou dans des collectivités reconnues. Le gouvernement a adopté cette mesure en raison du taux élevé de chômage chez les jeunes Inuits et des Premières nations et du taux élevé de décrochage scolaire. En 1991, le taux d'activité des 15 à 24 ans dans les réserves s'élevait à 17 p. 100 par rapport à 57 p. 100 pour le reste du Canada. Trente et un pour cent des jeunes des réserves terminaient leurs études secondaires comparativement à 62 p. 100 de l'ensemble de la population canadienne.

Les trois premiers programmes, créés en 1996-1997, ont été prolongés de deux ans et ont été améliorés en 1997-1998.

Le ***Programme de camps en sciences et en technologies pour les Premières nations et les Inuits*** initie les participants aux sciences et aux nouvelles technologies, améliorant ainsi leur niveau d'éducation et leurs possibilités d'emploi. Cela leur procure également un aperçu des possibilités de carrière.

Le ***Programme carrière-été pour les jeunes Inuits et des Premières nations*** prévoit le versement de subventions salariales pour l'embauche d'étudiants inuits et d'étudiants des Premières nations habitant dans des collectivités reconnues ou dans des réserves. L'objectif du programme est d'aider les étudiants à se préparer au marché du travail en leur procurant une expérience professionnelle liée à leur domaine d'études.

Le ***Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières nations*** met sur pied et élargit les programmes d'éducation coopératifs en offrant aux élèves des possibilités de travail ou d'études en milieu scolaire afin de leur permettre d'acquérir une expérience de travail dans un contexte favorable.

Les deux derniers programmes ont été instaurés en 1997-1998.

Le ***Programme d'expérience de travail pour les jeunes Inuits et des Premières nations*** permet à des décrocheurs sans emploi d'acquérir une certaine expérience de travail grâce à des subventions salariales. Les participants améliorent ainsi leurs capacités professionnelles et leurs possibilités d'emploi tout en apportant une contribution à la collectivité.

Le ***Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes Inuits et des Premières nations*** offre un encadrement, des ateliers, des cours et des miniprêts aux jeunes qui désirent travailler à leur propre compte ou lancer leur entreprise.

Gestion de la *Stratégie d'emploi pour* les **jeunes**

À l'exception du Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes, les programmes s'inscrivant dans la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières nations sont très décentralisés, et leur administration incombe aux collectivités inuites et à celles des Premières nations.

Au MAINC, la Direction de l'éducation, de l'emploi et du développement de la personne (DEEDP) s'occupe de la conception des programmes et de leur mise en œuvre à l'échelle nationale (l'annexe 1 donne une liste de personnes-ressources). Pour tous les programmes, sauf le Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes, cette direction a mis au point des lignes directrices et un cadre de référence pour les rapports. Ces lignes directrices, souples et à caractère général, peuvent facilement être adaptées en fonction des besoins de toutes les collectivités. Par conséquent, celles-ci misent sur les autres programmes complémentaires pour se procurer les fonds voulus et intègrent plusieurs programmes pour favoriser une participation maximale (ex. : programmes d'éducation et programmes d'entrepreneuriat pour les jeunes).

Sur le plan régional, l'administration des programmes varie selon les régions. Là où les programmes relèvent des bureaux régionaux du MAINC, ceux-ci acceptent et étudient les propositions et accordent un financement en fonction de leur valeur respective ou en appliquant une formule de financement donnée.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, en Colombie-Britannique, en Saskatchewan, au Manitoba et au Québec, la gestion des programmes a été confiée à des organismes inuits ou à ceux des Premières nations. En 1997-1998, comme c'était le cas l'année précédente, on a constaté que les Inuits et les Premières nations pouvaient administrer les programmes plus efficacement. L'évaluation intérimaire effectuée en 1997-1998 confirme l'hypothèse selon laquelle les gestionnaires des Inuits et des Premières nations appliquent une méthode mieux articulée donnant de meilleurs résultats compte tenu des coûts. Ils connaissent en effet les désirs et les besoins de leur collectivité. Quand l'administration des programmes leur est confiée, ils obtiennent une plus grande autonomie financière, ce qui augmente la fierté de leurs concitoyens.

L'Association nationale des sociétés autochtones de financement administre le Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes et veille à sa mise en œuvre dans l'ensemble du pays, dans les deux langues officielles, grâce à son réseau de sociétés autochtones de financement (SAF).

Répartition des **fonds**

pour 1997-1998

Programme	Budget de l'administration centrale (environ 2,5 % du budget national total)	Fonds alloués aux bureaux régionaux	Budget national total
Camps en sciences et en technologies	44 865 $	1 755 135 $	1 800 000 $
Carrière-été pour les étudiants	205 000 $	7 995 000 $	8 200 000 $
Alternance études-travail	150 000 $	5 850 000 $	6 000 000 $
Expérience de travail	162 605 $	6 337 395 $	6 500 000 $
Entrepreuneuriat pour les jeunes	0 $	ANSAF: 1 000 000 $	1 000 000 $
Total	562 470 $	22 937 530 $	**23 500 000 $***

Bilan pour **1997-1998**

En 1997-1998, plus de 15 000 jeunes Inuits et jeunes des Premières nations ont participé aux cinq programmes offerts, ce qui représente au moins 5 300 participants de plus que les prévisions initiales.

Programme de la Stratégie d'emploi pour les jeunes 1997-1998	Participation totale 1997- 1998
Alternance études-travail	3 696
Expérience de travail	1 483
Carrière-été pour les étudiants	7 333
Camps en sciences et en technologies	4 493
Entrepreneuriat pour les jeunes	147
Total	17 152*

Environ 130 écoles ont instauré ou élargi des programmes d'alternance études-travail. Près de 400 collectivités ont offert des stages aux jeunes sans emploi et aux jeunes décrocheurs, et plus de 200 groupes ont participé aux camps en sciences et en technologies. Sept sociétés autochtones de financement (SAF) ont instauré un Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes. Le 31 juillet 1998, le nombre de SAF ayant offert ce programme était passé à 24, assurant une présence à l'échelle nationale.

Renseignements sur la *Stratégie d'emploi pour* les *jeunes* **1997-1998**

De façon générale, les commentaires des collectivités inuites et de celles des Premières nations ainsi que ceux des organisations sont très positifs. La plupart des personnes concernées ont affirmé que la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières nations du MAINC profite à tout le monde.

Plusieurs coordonnateurs de programme ont indiqué dans leur rapport final de 1997-1998 qu'ils avaient observé, chez les jeunes inscrits à l'un de ces programmes, une plus grande estime de soi et un sentiment de confiance et de compétence. En plus d'acquérir une précieuse expérience professionnelle et existentielle, plusieurs de ces jeunes ont redécouvert le monde du travail, l'école, la science et la technologie, et même leurs propres traditions et leur culture. Plusieurs coordonnateurs ont signalé que de nombreux jeunes ayant bénéficié d'un de ces programmes avaient ensuite repris leurs études secondaires ou entrepris des études postsecondaires. Dans la catégorie des décrocheurs potentiels, les coordonnateurs ont indiqué que certains avaient désormais l'intention de poursuivre leurs études.

Dans plusieurs collectivités, des parents, des enseignants et le conseil de bande se sont engagés activement, ce qui a contribué à rendre les programmes particulièrement profitables. À certains endroits, on a élaboré des plans d'action ou des « visions » collectives, en instaurant un des programmes d'emploi pour les jeunes. Les exemples ci-dessous démontrent que plusieurs de ces réalisations ont laissé un héritage durable.

Les rapports présentaient des suggestions d'amélioration et des commentaires constructifs. À l'échelle nationale, un des problèmes les plus criants était le manque de motivation de la part de certains jeunes Inuits et jeunes des Premières nations à fréquenter l'école. Les coordonnateurs ont proposé des solutions : prodiguer un enseignement individualisé, solliciter la participation des jeunes à la préparation du plan de formation et y apporter des ajustements au besoin et inciter les élèves à se fixer des objectifs à court et à long terme.

Les responsables de plusieurs collectivités inuites et communautés des Premières nations ont fait remarquer que d'autres projets utiles pourraient être financés si des fonds suffisants étaient disponibles. En 1997, la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières nations a connu un tel engouement que les crédits disponibles n'ont pas été suffisants pour répondre à toutes les demandes. Par exemple, dans la région de l'Alberta, une somme de 850 000 $ a été allouée à ce programme alors que les demandes reçues ont représenté plus de trois millions de dollars. Par conséquent, certains groupes n'ont reçu aucune subvention ou n'ont pas obtenu des fonds suffisants pour instaurer le type de programme recherché. Les collectivités inuites et celles des Premières nations désirent également que le financement, à l'avenir, tienne compte des frais administratifs qu'entraîne la mise en œuvre d'un programme afin de les rendre encore plus productifs. Les coordonnateurs, les organismes et les jeunes intéressés eux-mêmes s'entendent sur la nécessité d'augmenter les salaires versés aux jeunes dans le cadre du Programme carrière-été pour les étudiants et du Programme d'expérience de travail. Actuellement, les jeunes touchent le salaire minimum en vigueur dans leur province ou dans leur territoire respectif.

Les coordonnateurs ont recommandé que le gouvernement fédéral consacre plus d'argent à ces programmes et qu'il les offre en permanence. Ils ont également suggéré l'adoption de programmes complémentaires et l'intégration de divers services.

Pour plusieurs collectivités inuites et communautés des Premières nations, l'obligation de produire des rapports pose problème. Plusieurs estiment qu'ils ont trop de rapports à rédiger, trop d'échéances à respecter et qu'ils relèvent d'un trop grand nombre de ministères.

On a aussi évoqué la nécessité d'un meilleur échange de renseignements et d'une collaboration plus poussée entre les collectivités et les organismes offrant des programmes d'emploi pour les jeunes. Des participants à la conférence sur le Programme d'alternance études-travail, qui a eu lieu en Colombie-Britannique en octobre 1997, ont suggéré de créer un site Web pour faciliter l'échange de renseignements. Ils ont également évoqué leur désir de voir un noyau d'organismes autochtones crérr une association chargée de tenir des conférences, des téléconférences et des ateliers.

La réponse du **Ministère**

Depuis 1996, le MAINC s'est efforcé d'écouter les demandes des Inuits et des Premières nations. Le MAINC a entrepris d'améliorer la Stratégie sur plusieurs plans.

A. Évaluation provisoire

Le MAINC est le seul ministère fédéral qui a procédé à une évaluation provisoire. Le Conseil du Trésor exige une évaluation à long terme en 1998-1999. Cette première évaluation a porté sur le Programme carrière-été pour les étudiants, le Programme de camps en sciences et en technologies et le Programme d'alternance études-travail. Cette évaluation a été réalisée par des consultants autochtones et non autochtones sous la direction d'un comité consultatif composé de représentants des Premières nations et du Ministère.

De façon générale, les objectifs premiers de ces programmes ont été atteints dans une large mesure.

Il ressort de l'évaluation que ces programmes ont eu des effets positifs. Par exemple, ils ont contribué à augmenter la confiance et l'estime de soi des participants; ils leur ont donné l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle et de mieux comprendre les besoins collectifs, et ont aidé les jeunes à passer de l'école à la vie active. Selon les élèves interrogés, ces programmes ont contribué à améliorer leur attitude envers l'école et leur ont appris l'importance de mener leurs études à terme. Ils ont aussi trouvé utiles les techniques de préparation professionnelles (ex. : rédaction d'un curriculum vitæ et de lettres, entrevues, processus de concours).

On a constaté que les organismes régionaux des Inuits et des Premières nations administraient la Stratégie de façon plus efficace que les bureaux régionaux du MAINC. Cette plus grande efficacité s'explique par l'expertise des responsables locaux par rapport aux programmes offerts aux jeunes dans leur région, les infrastructures dont ils disposent, leur formule de travail en équipe, la possibilité de partager leurs expériences et un soutien accru sur le plan de la mise en œuvre.

Le rapport d'évaluation provisoire mentionne que les Premières nations et le MAINC se servent des rapports en cours. Les intervenants des Premières nations souhaitent en particulier suivre et évaluer les bienfaits à long terme du Programme d'alternance études-travail sur les étudiants.

B. Comité de travail national

Le MAINC a créé un comité de travail national regroupant des représentants de l'Inuit Tapirisat du Canada (ITC), de l'Assemblée des Premières nations (APN) et du MAINC. Ce comité avait pour mission de veiller au succès de la Stratégie d'emploi pour les jeunes, en ce qui concerne l'application du plan d'action préconisé dans l'évaluation provisoire, de formuler des recommandations en vue d'un renouvellement éventuel de la Stratégie après l'échéance de mars 1999 et de voir à ce que l'évaluation à long terme ait lieu.

L'évaluation à long terme de la Stratégie sera terminée en mars 1999. Un comité composé de représentants du MAINC, de l'ITC et de l'APN a été nommé pour suivre l'évaluation à long terme.

C. Activités nationales

Afin d'assurer la réussite de la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières nations, la DEEDP a mis sur pied plusieurs activités et a financé une conférence nationale sur le Programme d'alternance études-travail, permettant ainsi d'informer les collectivités inuites et celles des Premières nations des meilleures méthodes applicables tout en leur suggérant des améliorations. Par exemple, un manuel de science et un guide pour les jeunes en affaires ont été rédigés. Le MAINC diffuse également sur le réseau Internet toutes les lignes directrices de ses programmes et le rapport d'évaluation provisoire de façon à ce que tous les Autochtones puissent consulter facilement ces renseignements. Le MAINC a également produit et distribué aux collectivités inuites et à celles des Premières nations des outils de communication, tels que des bulletins et des affiches, pour faire la promotion de la réussite du programme, des meilleures méthodes et des récits de succès. En outre, on a fait parvenir à chacun des chefs inuits et des chefs des Premières nations un exemplaire du rapport d'évaluation provisoire.

Durant les étés 1996 et 1997, un jeune étudiant autochtone à l'emploi du MAINC était chargé d'aller à des endroits choisis partout au pays pour recueillir des renseignements sur des exemples de réussites obtenues avec le Programme carrière-été pour les étudiants et le Programme de camps en sciences et en technologies. Il a ainsi obtenu des renseignements concrets en discutant avec les coordonnateurs et avec les jeunes Autochtones sur des aspects des programmes qui leur plaisaient ou leur déplaisaient.

En 1997-1998, la DEEDP a permis la production de rapports bi-annuels plutôt que de rapports trimestriels. Il est également question d'utiliser Internet pour la présentation des rapports.

En octobre 1997, le MAINC a financé la conférence nationale des Premières nations sur le Programme d'alternance études-travail. Cette conférence visait à réunir toutes les personnes engagées dans ce genre de programme pour qu'elles puissent partager leurs expériences, leurs idées et leurs succès, et mettre en lumière les meilleures méthodes à utiliser. Il a été recommandé de tenir une conférence nationale annuellement ainsi que des ateliers régionaux, et de mettre sur pied un site Web spécialisé dans le domaine afin d'améliorer les communications. Les participants ont trouvé cette rencontre très stimulante.

Le comité de travail national a tenu, en décembre 1998, un atelier national auquel assistaient des représentants des bureaux régionaux du MAINC et d'une trentaine d'organismes régionaux inuits et des Premières nations œuvrant dans la gestion des programmes d'emploi pour les jeunes. Cet atelier portait sur l'échange de renseignements pertinents et visait à identifier les pistes d'amélioration, y compris les améliorations que les Inuits et les Premières nations souhaitaient voir apportées à la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations.

Le *Programme d'alternance* **études-travail**

Grâce à un budget annuel de six millions de dollars à l'échelle nationale, le MAINC a pu offrir des possibilités d'emploi à 3 696 jeunes Inuits et jeunes des Premières nations. Le Programme d'alternance études-travail a pour but de financer des projets de mise sur pied ou d'élargissement des programmes d'alternance études-travail (alternance études-travail pour les écoles) dans les écoles situées dans les réserves. Le but de ce programme est de faciliter une transition réussie de l'école au marché du travail.

Le Programme d'alternance études-travail du MAINC rassemble des représentants de l'industrie, de l'école et de la collectivité en vue de créer un climat d'apprentissage qui est adapté à la culture des élèves et qui intègre les connaissances des sages, du personnel enseignant et des familles.

En 1997, la mise en œuvre du programme variait selon les écoles. Les stages avaient une durée de deux semaines à dix mois, et le niveau scolaire des participants se situait entre la septième année et l'éducation aux adultes. Dans la plupart des cas, le volet études comprenait des cours d'informatique, des entrevues simulées, des cours sur la technique de rédaction d'un curriculum vitæ et des cours d'aptitudes sociales. On a observé des différences dans le genre d'emploi selon les collectivités. Le plus souvent, les emplois consistaient à occuper un poste administratif, un poste de réceptionniste, de travail de bureau, de travail auprès des personnes âgées et des enfants ou d'un emploi dans la vente et dans les services. Toutefois, plusieurs jeunes ont aussi eu la chance de travailler dans des domaines innovateurs, du milieu des affaires et des sciences, dans des entreprises en expansion telles les entreprises de lutte contre les feux de forêts, les entreprises d'élevage, les entreprises pharmaceutiques, la dentisterie, la foresterie, les pêcheries, l'anthropologie, l'astrophysique, l'aquaculture, la conception de sites Web et les technologies informatiques.

Quelques exemples de réussites

En 1997-1998, le Programme d'alternance études-travail a apporté plusieurs résultats positifs. En plus de permettre aux jeunes d'acquérir des compétences professionnelles et une meilleure confiance en leurs capacités, on a obtenu dans certains cas des résultats inespérés, comme l'acquisition d'un esprit d'entreprise, le retour à l'école de décrocheurs et une conscience accrue des traditions et de la culture ancestrale.

Un des meilleurs exemples d'entrepreneuriat vient d'une école, la *Alexis First Nation School* en Alberta, où, grâce au Programme d'alternance études-travail, un projet coopératif de création de mode a été mis sur pied. Dans ce projet, des jeunes exploitaient une petite entreprise de conception, de fabrication et de vente de vêtements autochtones. Huit étudiants, particulièrement doués en couture, ont été choisis pour faire la conception, la confection et la mise en marché des vêtements. Ces huit jeunes ont terminé leur stage avec succès, se méritant un crédit en vue de l'obtention de leur diplôme. Cette expérience leur a procuré des compétences inestimables dans le milieu du travail, dans la gestion d'entreprise et dans la vente de produits. En fait, ce programme a eu tellement de succès que le coordonnateur a déjà soumis un projet pour 1998-1999, en y ajoutant des suggestions basées sur l'expérience acquise l'année précédente. Par exemple, les autorités scolaires souhaitent poursuivre la mise au point d'un plan de commercialisation et élargir le bassin des clients, en plus de préparer un minicatalogue décrivant l'ensemble des modèles produits.

Le Programme d'alternance études-travail a également permis à des jeunes de *North Tall Cree* en Alberta de développer leur esprit d'entreprise à l'intérieur même de la réserve. Or, ce programme n'était pas nouveau dans cette collectivité. En 1996-1997, des étudiants ont mis sur pied et exploité un service de repas chauds; cette initiative s'est avérée tellement profitable pour les jeunes qu'elle a été prolongée.

Cette année, 11 élèves ont été choisis pour participer au projet « Club vidéo TC Kids ». Le projet a été lancé quand les membres de la collectivité ont manifesté un intérêt pour l'ouverture d'un club vidéo. Les participants ont ensuite conçu un plan d'affaires, qu'ils ont fait approuver par les autorités scolaires et le conseil de bande. Le club vidéo est rapidement devenu une entreprise solide qui fait la fierté de la collectivité.

Des liens positifs durables ont été créés entre les Premières nations et la population des villes environnantes ayant participé au Programme d'alternance études-travail. Pour la première fois, des étudiants de la *Première nation Sagkeeng* au Manitoba ont pu travailler à l'usine de papier de Pine Falls. Le coordonnateur a déclaré : « Les jeunes de cette collectivité ont désormais la possibilité d'établir de bonnes relations de travail et d'améliorer leurs perspectives d'avenir dans leur collectivité d'origine, auprès de l'une des principales industries de la région. Auparavant, les jeunes de la Première nation Sagkeeng n'avaient pas réellement voix dans leur collectivité, et encore moins dans les collectivités environnantes. À présent, les choses pourront s'améliorer. »

Verna Stager, coordonnatrice du programme à l'école communautaire *Xit'olacw* de *Mount Currie* en Colombie-Britannique, a rappelé que les relations entre la population de Mount Currie et celle de Whistler n'avaient pas toujours été positives. Au cours des années précédentes, plusieurs jeunes qui avaient obtenu un stage à Whistler l'abandonnaient parce que le travail dans cette ville de villégiature leur causait trop d'anxiété. En 1997, les autorités de la collectivité ont admis la nécessité de s'attaquer directement à ce problème; on a donc engagé un consultant dans le but d'améliorer les relations avec les citoyens de Whistler. À la fin du programme, le bilan a été excellent puisque tous les participants avaient terminé leur stage en milieu de travail à Whistler. Une étude sur les meilleures méthodes est en voie de réalisation, et l'administration de la collectivité a fait une nouvelle demande de financement pour 1998-1999.

Le Programme d'alternance études-travail aide à satisfaire les besoins des décrocheurs potentiels. Six étudiantes inuites de l'école *Arsaniq* de *Kangiqsujuaq* au Québec, qui étaient sur le point de décrocher, ont participé à une entreprise de boulangerie. Le matin, elles assistaient à leurs cours et l'après-midi, elles apprenaient les étapes élémentaires du fonctionnement d'une petite entreprise. Elles ont ainsi découvert tous les aspects d'une entreprise de boulangerie, notamment la préparation, l'emballage, la vente des produits, l'établissement des prix ainsi que les méthodes de comptabilité et de contrôle des stocks.

Gisèle Tardif, coordonnatrice de ce projet ayant vu le jour à l'été 1997, s'est rendue à Montréal pour recevoir une formation à la maison Cousin de Montréal. Au début de l'année scolaire, les candidates choisies ont immédiatement conclu une association avec le Northern Store, un magasin local qui leur a fourni les ingrédients nécessaires à la fabrication de leurs produits de boulangerie.

La *boulangerie Mamartuq*, la première du genre au Nunavik, pouvait à présent produire et vendre plusieurs sortes de pain, des pâtisseries, des muffins, de la pizza et des sous-marins. À présent, la population locale a la possibilité d'acheter tous les jours des produits de boulangerie frais, chose auparavant impossible dans cette collectivité isolée de 450 habitants.

Madame Tardif conclut : « Une telle réalisation augmente l'estime de soi chez les jeunes. Le taux de décrochage au Nunavik est très élevé, et rares sont les jeunes qui terminent leur cinquième secondaire. Grâce à la boulangerie, le taux d'assiduité scolaire a grimpé de 16 p. 100, et nous avons pu ramener à l'école deux étudiantes qui avaient décroché. Les jeunes qui réussissent mal à l'école auront beaucoup de difficulté à obtenir un des rares emplois disponibles dans la collectivité. Cette formation spécialisée, reconnue par l'ensemble de la population locale, améliore considérablement les perspectives d'emploi de ces jeunes filles. »

Le Programme d'alternance études-travail a connu un tel succès que les élèves ainsi que M^me^ Tardif ont reçu un prix, le 1998 Partnership Focus Award, décerné par le Conference Board du Canada à Ottawa.

Huit élèves de l'école *Le Goff à Cold Lake* en Alberta ont été choisis pour participer à un programme du genre parce qu'ils risquaient d'abandonner leurs études, en raison de leur insuccès scolaire. Au début du programme, leurs résultats au Canadian Achievement Test variaient de 2,3 à 5,3.

Durant l'année scolaire, les étudiants travaillaient entre autres dans un atelier de mécanique, dans un atelier de menuiserie et à la garderie. Ils ont tellement apprécié leur travail qu'au mois de mai, ils ont fondé leur propre entreprise baptisée *Crew from School*. Cette compagnie s'occupait de l'entretien des pelouses et des jardins, service qui répondait à un grand besoin dans la collectivité. Pour se faire connaître, les jeunes ont conçu leur propre carte d'affaires et des affiches à l'aide de l'ordinateur. Ils ont décroché un premier contrat de 200 $ pour l'entretien des terrains de l'école. Ce programme a connu un succès tel que l'absentéisme scolaire a pratiquement disparu; les étudiants tiraient une grande fierté de leur travail.

En 1997-1998, le Programme d'alternance études-travail a contribué à accroître l'appréciation et la connaissance de la culture et des traditions autochtones.

Par exemple, huit décrocheurs potentiels de l'école *Peter Yassie Memorial* de *Tadoule Lake* au Manitoba ont non seulement appris à se servir d'un ordinateur, mais aussi à installer des filets de pêche commerciale, à poser des pièges et à chasser le caribou.

Dans la même veine, des jeunes de l'école *Mah Sos* de la *Nation Malécite* à *Tobique* au Nouveau-Brunswick ont appris des méthodes traditionnelles et modernes de pêche, de chasse et de gestion des ressources fauniques. On leur a également enseigné à fabriquer des paniers destinés à contenir les pommes de terre ainsi que des paniers de fantaisie. De plus, ils ont appris à concevoir, à fabriquer et à décorer leurs propres mocassins.

Les collectivités inuites et celles des Premières nations appuient la stratégie

Comme en témoignent les nombreux exemples évoqués ci-dessus, les collectivités inuites et celles des Premières nations considèrent que le Programme d'alternance études-travail est une réussite. Comme l'a souligné le coordonnateur du programme des Mohawks de la baie de Quinte en Ontario, cela contribue à améliorer la qualité générale de l'éducation.

En plus des avantages cités précédemment, les personnes concernées ont mentionné plusieurs autres résultats positifs. Selon elles, le Programme d'alternance études-travail :

- donne accès à du matériel et à un bagage d'expérience que l'école ne peut offrir;
- apporte une plus grande participation de la population locale et des parents;
- permet de mieux identifier les capacités des étudiants;
- tire un parti efficace des ressources locales;
- favorise une coopération plus étroite et une meilleure compréhension entre les autorités scolaires, la population et les entreprises locales;
- aide les élèves à se trouver un emploi.

Recommandations

1. Recommandations formulées dans les rapports finaux :

- inciter la population locale et les parents à s'engager davantage;
- élaborer une vision communautaire ou un plan d'action;
- permettre la flexibilité des programmes afin de les adapter aux besoins des jeunes et de pouvoir les modifier au besoin;
- offrir aux jeunes un programme adapté à leurs aspirations;
- rendre obligatoire le Programme d'alternance études-travail;
- jumeler des programmes (ex. : une fois qu'un étudiant a terminé avec succès son stage dans le cadre du Programme d'alternance études-travail, il pourrait s'inscrire au Programme carrière-été pour les étudiants, mis sur pied par le MAINC, pour augmenter ses possibilités d'emploi);
- multiplier les possibilités d'observation au travail;
- mettre à la disposition des intéressés un service de garde pour accroître la participation et réduire le taux de décrochage;
- prolonger les projets sur une période de deux ou trois ans;
- favoriser les échanges étudiants.

2. Résultats de la Conférence nationale sur le Programme d'alternance études-travail tenue en octobre 1997 :

- création de partenariats;
- organisation d'ateliers annuels;
- nécessité d'obtenir un financement stable, sans lequel il devient impossible de planifier à long terme.

3. Résultats de l'Atelier régional sur le Programme d'alternance études-travail tenu en Colombie-Britannique, en mai 1997 :

- favoriser les échanges étudiants (lors de la conférence, les représentants de neuf collectivités ont indiqué des lieux de travail qui pourraient se prêter à des échanges étudiants);
- se procurer auparavant le dossier criminel de chaque étudiant et obtenir le consentement du parent ou du tuteur avant le début du programme;
- examiner les casiers judiciaires des élèves et s'en servir pour les conscientiser à propos des répercussions de la criminalité et de son impact sur leurs possibilités d'emploi.

Programme de camps en sciences et en **technologies**

Avec un budget annuel de 1,8 million de dollars à l'échelle nationale, le MAINC a pu offrir des possibilités d'apprentissage à 4 493 jeunes Inuits et jeunes des Premières nations. Le financement accordé par le MAINC en vertu de ce programme a permis aux autorités inuites et à celles des Premières nations de mettre sur pied des camps scientifiques ou de parrainer des jeunes Inuits et des jeunes des Premières nations vivant dans les réserves et désireux de participer à un camp scientifique à l'extérieur de leur collectivité. Ces camps peuvent avoir lieu dans un cadre scolaire ou en pleine nature, selon la matière abordée.

Les programmes varient selon l'endroit, et les camps ont une durée d'un jour à trois semaines. Certains camps se prolongent pendant toute la journée alors que d'autres s'étalent sur des demi-journées. Les participants ont entre 8 et 17 ans.

La popularité de ce programme s'explique par son côté innovateur, qui rend l'apprentissage des sciences et des technologies plus amusant et plus pertinent. Plusieurs jeunes qui habitent une collectivité isolée ont eu pour la première fois la possibilité de se rendre dans une grande ville ou même dans un pays étranger. Les camps scientifiques peuvent également se tenir dans un cadre universitaire, ce qui sensibilise déjà les participants à l'éducation postsecondaire. Enfin, plusieurs participants ont eu ainsi l'occasion de découvrir leur culture et leurs traditions ancestrales grâce à la participation des membres de la collectivité et à des sages qui leur enseignaient les sciences autochtones, comme l'emploi d'herbes médicinales.

Quelques exemples de réussites

Vingt-neuf étudiants appartenant à la *Première nation Eskasoni* en Nouvelle-Écosse ont acquis une expérience pratique. Ils ont mesuré le taux de salinité de l'eau de mer, ont déterminé la concentration d'algues et de bactéries dans le lac Bras d'Or, ont mesuré et quantifié le taux de plancton et de crustacés et ont examiné les habitats propices à la pêche.

Le conseil tribal North Shore dans le nord de l'Ontario a organisé un camp réunissant 33 élèves, qui portait à la fois sur les sciences, les traditions et la culture autochtones. Les participants ont traversé des routes enneigées pour se rendre à l'institut Science North de Sudbury, où ils ont étudié le système solaire et les insectes. Certaines activités leur ont permis d'apprendre la cartographie ou encore de fabriquer des fusées. Ils ont également découvert le cercle d'influences et l'attrape-rêves, dont ils ont fabriqué des modèles durant leurs cours d'artisanat.

En 1997, l'*institut social et culturel Gwich'in* a mis sur pied son troisième camp annuel portant sur les connaissances traditionnelles de la terre et les sciences occidentales à l'intention de 13 étudiants qui achevaient leurs études secondaires à *Knut Lang Camp* près d'*Aklavik* dans les Territoires du Nord-Ouest. En compagnie des sages de Gwich'ins et de scientifiques, ils y ont suivi une formation en anthropologie, en biologie et en géographie. Le camp était d'une durée de neuf jours, pendant lesquels les jeunes ont découvert les origines physiques et l'histoire de la région, à partir des récits et des connaissances environnementales et traditionnelles de la science occidentale transmis par les aînés. De plus, ils ont eu l'occasion d'étudier la revendication territoriale globale de la Première nation des Gwich'ins ainsi que les possibilités de carrière et de travail dans les domaines de la recherche environnementale et de la gestion du patrimoine et des ressources naturelles.

La *Première nation Tron dek Hwechin* du Yukon a profité de ce financement pour mettre sur pied un premier camp de chasse étalé sur cinq jours. À l'intérieur de ce camp, des étudiants, des sages, des membres de la collectivité, des agents de la Gendarmerie royale du Canada et des enseignants ont appris à connaître et respecter la vie sauvage, les valeurs culturelles et les activités traditionnelles autochtones. Le camp varie d'une année à l'autre, car il dépend de la migration annuelle des hordes de caribous de la Porcupine. Un article concernant le camp, présenté comme une réussite locale, a été diffusé lors de la Journée des Premières nations dans le territoire du Yukon.

Une autre collectivité du Yukon, la *Première nation Kwanlin Dun*, a utilisé ces subventions de même que les fonds versés par les gouvernements territorial et municipal pour mettre sur pied un projet de portée universelle concernant la culture, les connaissances et les sciences traditionnelles. Ce programme, étalé sur une année complète, était offert surtout par l'entremise de la maison d'apprentissage, un centre éducatif s'adressant à l'ensemble de la collectivité. Pendant l'été, des jeunes ont assisté à un camp de pêche et ont participé à une chasse au caribou et à l'orignal. Ils se sont aussi rendus au dépotoir et au centre de recyclage municipal, où ils ont découvert les méthodes de recyclage et leurs conséquences. À l'automne, ils ont lancé un programme de recyclage dans leur propre collectivité. Plusieurs des participants étaient tellement enthousiastes après leur expérience estivale qu'ils ont continué, durant l'année scolaire, à fréquenter régulièrement la maison d'apprentissage, où ils travaillaient à l'ordinateur et faisaient partie des cercles d'entraide scolaire. L'ensemble de la collectivité s'est engagée dans le projet. L'absentéisme scolaire a diminué, tandis que la fierté des citoyens a augmenté. Cet exemple illustre bien les résultats possibles quand un groupe bénéficiant des fonds du MAINC les associe à d'autres sources de financement afin d'offrir un programme pour les jeunes.

Plusieurs collectivités inuites et collectivités des Premières nations sont isolées et manquent de ressources pour organiser un camp scientifique de haut niveau. Le gouvernement de la Saskatchewan a résolu le problème en misant à la fois sur le programme du MAINC et sur un autre programme de subventions fédérales intitulé Camp scientifique mobile, les deux se complétant. Durant l'année scolaire, le camp mobile a fait le tour des réserves où les étudiants ont pu, en classe, acquérir une expérience concrète, tandis que le Programme de camps en sciences et en technologies du MAINC a permis aux jeunes Inuits et aux jeunes des Premières nations d'étudier les sciences à l'extérieur de leur collectivité, dans un cadre universitaire.

Dix-sept jeunes provenant des collectivités de *Waswanipi, Nemasko, Eastman, Waskaganish* et *Ouje-Bougoumou* au Québec ont bénéficié d'un Programme de camps en sciences et en technologies en deux volets. Durant la première partie, ils ont été initiés au fonctionnement des ordinateurs, à l'Université McGill de Montréal. Lors de la deuxième partie, ils se sont rendus au U.S. Space Rocket Centre à Huntsville, en Alabama, où ils ont pu participer au camp spatial de la NASA. En plus de découvrir les méthodes de survie dans l'espace, sur terre et dans l'eau, ils ont pu expérimenter le voyage dans l'espace au moyen d'un simulateur de vol.

Les communautés Inuites et celles des Premières nations appuient la stratégie

les jeunes Inuits et des Premières nations ont eu l'occasion de se pencher sur les possibilités de carrière et de connaître les exigences scolaires qu'implique une carrière scientifique. Par ailleurs, en plus d'apprendre sur leur culture et leurs traditions propres, les jeunes participants se sont rendus dans des villes canadiennes et américaines, où ils ont découvert d'autres formes de culture et d'autres modes de vie.

De plus, certains groupes inuits et des Premières nations apportent des changements en vue d'améliorer leur programme. Par exemple, l'an dernier, la Fédération des nations indiennes de la Saskatchewan a conçu, dans le cadre de chaque camp scientifique, des cours destinés aux étudiants plus jeunes et à ceux plus âgés. Cette double formule vise à fournir des possibilités d'apprentissage et de formation scientifique adéquates, quel que soit l'âge des participants.

Recommandations

1. Recommandations formulées dans les rapports finaux :

- augmenter l'âge des participants;
- consacrer plus d'argent à l'application du programme.

Programme carrière-été pour les **étudiants**

Un budget annuel de 8,2 millions de dollars à l'échelle nationale a permis au MAINC d'offrir des possibilités d'emploi à 7 333 jeunes Inuits et jeunes des Premières nations. Le Programme carrière-été pour les étudiants fournit des subventions salariales pour des emplois destinés aux étudiants inuits et à ceux des Premières nations, habitant dans des réserves, et ce, dans leur domaine d'études. Les emplois peuvent être créés par les collectivités, entreprises et organismes inuits ou par les gouvernements, organismes et entreprises des Premières nations situés dans les réserves.

Ce programme a connu un énorme succès à l'été 1997. Les stages variaient de deux à dix-sept semaines. Dans certaines collectivités, on a préféré n'engager que quelques étudiants pour une période de travail plus longue, tandis qu'ailleurs, on a choisi plutôt de recruter un plus grand nombre d'étudiants pour des stages plus courts, procurant ainsi une expérience de travail à un plus grand nombre d'étudiants.

Quelle que soit la durée du stage, les jeunes intéressés ont pu alors acquérir de l'expérience dans une foule de domaines. Les postes offerts consistaient habituellement à travailler dans un bureau, au conseil d'administration de la bande ou de l'école, dans des chantiers de construction ou dans les services et des magasins locaux. Il y avait également des emplois très intéressants, entre autres dans la conception de sites Web, en biologie, en foresterie, en sciences médicales (ex. : recherches sur la toxicomanie et l'alcoolisme, les troubles de la phonation et de l'audiologie), les soins infirmiers et l'écologie.

Quelques exemples de réussites

En 1997-1998, le Programme carrière-été pour les étudiants s'est bâti sous le thème de la culture. Plusieurs Premières nations ont aménagé des villages de type ancestral, à vocation culturelle, comme celui de *North Thompson* en Colombie-Britannique, où des jeunes ont été chargés de préparer le site, de monter les tipis et d'aménager les sentiers et les sueries (saunas). D'autres Premières nations, comme la *Première nation Hesquiaht* en Colombie-Britannique, ont mis en œuvre un programme de redécouverte, basé sur des camps de survie et consistant à engager des étudiants comme guides en forêt. Les guides avaient appris leur métier en participant antérieurement à des camps de redécouverte. Les compétences ainsi acquises leur ont permis d'enseigner à leur tour à des plus jeunes qu'eux. Les guides apprenaient aux enfants de la collectivité des chansons, des danses et des coutumes traditionnelles.

La *Première nation de Coldwater* en Colombie-Britannique a engagé deux étudiants pour effectuer des recherches et recueillir des données en vue du programme d'apprentissage de la langue autochtone ntekepmxicin. Une fois leurs recherches terminées, ces jeunes ont compilé les données à l'aide d'un ordinateur. Puis, ils ont conçu une série de fascicules éducatifs. On y retrouve la traduction en langue salish des chiffres, de l'alphabet, des animaux, des plantes, de contes, d'une liste des noms indiens des habitants de la collectivité ainsi qu'une chanson.

Plusieurs travaux d'amélioration communautaire ont été entrepris en 1997-1998. Par exemple, les étudiants de *Saddle Lake*, en Alberta, ont formé une équipe d'assainissement de l'environnement, qui a été chargée d'enlever les ordures dans la collectivité, en guise de mesure d'embellissement. Les jeunes de la Première nation de *Spuzzum* en Colombie-Britannique ont nettoyé l'étang de castors et y ont planté des arbres. De plus, ils ont nettoyé un cimetière et ont réparé des maisons semi-souterraines.

D'autres collectivités, comme la *Première nation Heltsuk* en Colombie-Britannique, ont décidé de se préparer pour l'avenir en se servant de leur subvention pour familiariser les jeunes aux négociations sur les traités, à l'autonomie gouvernementale et aux revendications territoriales. Les étudiants ont consacré la période estivale à faire des recherches sur des sujets concernant leur Première nation.

La DEEDP accorde aux organismes nationaux des fonds permettant d'engager des étudiants. (L'annexe 2 présente une liste complète des organismes nationaux subventionnés par le MAINC.)

La *Confédération des centres éducatifs et culturels des Premières nations* a recruté un étudiant dans le but de créer des sites Web destinés à l'association elle-même et à ses membres.

La *Fondation nationale des prix d'excellence pour les Autochtones* a engagé un étudiant à titre de coordonnateur adjoint pour effectuer des tâches administratives et du travail de marketing et de levée de fonds, tant pour les prix d'excellence décernés aux Autochtones que pour l'ébauche de la future conférence.

Enfin, l'*Association nationale des centres d'amitié* a chargé deux étudiants de collaborer à la préparation d'un ensemble de dialogue sur le rapport de la Commission royale, qui sera distribué aux centres d'amitié de l'ensemble du pays. Cette documentation comprend un aperçu des travaux de la Commission royale sur les peuples autochtones, une analyse des perspectives pour les Autochtones en milieu urbain et un guide de discussion. Ces étudiants ont également animé des ateliers portant sur les conclusions du rapport de la Commission royale.

L'assemblée des Premières nations, l'Inuit Tapirasat du Canada, les populations autochtones et inuites appuient la stratégie

Des coordonnateurs ont souligné qu'à la fin de leur stage en milieu de travail, les participants avaient acquis une meilleure estime de soi et une plus grande confiance en leurs capacités. Ils avaient appris à communiquer, à cultiver leurs qualités interpersonnelles et leurs compétences liées à l'emploi. Kelvin Wong, engagé par le *Conseil pour l'avancement des agents de développement autochtones* (CAADA), dans le but de concevoir une page Web, a déclaré que son stage lui avait permis d'appendre à déléguer des tâches, à prendre des initiatives et à assumer des responsabilités.

En Saskatchewan, plusieurs intéressés estimaient que les possibilités de carrière-été ainsi offertes avaient favorisé l'épanouissement communautaire et personnel.

Pauktituut, l'Association des femmes inuites rapporte : « Nous avons apprécié avoir la possibilité de prendre part à ce programme des plus profitables et nous souhaitons pouvoir y participer de nouveau en 1998-1999. » *L'Assemblée des Premières nations* a également émis des commentaires semblables.

Selon Tania Kœnig-Gauchier, de l'organisme *United Youth of Turtle Island,* les jeunes ont pu, cet été, profiter de possibilités qu'ils n'auraient pas eues autrement.

Recommandations

1. Recommandations formulées dans les rapports finaux :

- transformer le programme en un mécanisme de placement continu, offert à l'année, et s'appliquant à des postes à temps partiel;
- augmenter les salaires des participants pour qu'ils se situent au même niveau que les salaires accordés dans le cadre des autres programmes d'emploi fédéraux;
- annoncer plus tôt les nouveautés des programmes fédéraux de financement d'emplois d'été pour étudiants, afin que l'on dispose de suffisamment de temps pour distribuer les renseignements pertinents et pour préparer des formulaires de demande à l'intention des employeurs et candidats potentiels;
- inclure dans les subventions des fonds discrétionnaires pour couvrir les redevances et les autres frais de main-d'œuvre (ex. : cotisations au régime d'indemnisation des accidentés du travail, frais de transport, frais de garderie, etc.).

Programme d'expérience de travail

Grâce à un budget annuel de 6,5 millions de dollars à l'échelle nationale, le MAINC a pu offrir des possibilités d'emploi à 1 483 jeunes Inuits et jeunes des Premières nations. Le Programme d'expérience de travail vise à financer des emplois pour les jeunes Inuits et des Premières nations, qui vivent dans des réserves, ont quitté l'école et ne travaillent pas. Il permet d'améliorer leurs aptitudes au travail et leur procure une expérience de travail pratique qui améliorera leurs perspectives d'emploi, sans compter que les participants peuvent ainsi fournir une contribution à leur collectivité.

En 1997, les programmes ont varié selon les endroits. Les participants étaient âgés de 16 à 24 ans. Les projets s'étalaient habituellement sur une période de 6 à 9 mois. À l'instar du Programme d'alternance études-travail, les jeunes participaient à des entrevues simulées, apprenaient à rédiger un curriculum vitæ et assistaient à des cours d'informatique et de connaissances usuelles.

Les placements en milieu de travail variaient également. Plusieurs jeunes ont acquis de l'expérience en travaillant au bureau de la bande ou de l'école, à la station-service locale, dans des restaurants et sur des chantiers de construction. Dans plusieurs cas, les Premières nations sont allées plus loin et ont proposé des postes innovateurs orientés vers les affaires, les sciences et des industries en expansion. L'urbanisme et le cadastre urbain, le journalisme, la survie dans la nature, la foresterie, la photographie, la pêche, le tourisme, la santé environnementale, l'hydro-électricité, le réseau Internet et l'élevage en sont des exemples.

Quelques exemples de réussites

Plusieurs groupes concernés ont jugé que le Programme d'expérience de travail s'est avéré très profitable pour les jeunes et pour l'ensemble de la collectivité. Le Programme d'expérience de travail a permis aux gens de se rencontrer afin de mieux connaître et découvrir les possibilités qui leur étaient offertes. Plusieurs participants ont constaté qu'ils avaient développé un sentiment d'appartenance à la collectivité, des contacts utiles et des amitiés durables.

C'est à *Chemainus* en Colombie-Britannique que la contribution et la participation collectives ont été les plus marquées. À cet endroit, des jeunes ont procédé à un sondage et ont constaté que la population locale se souciait par-dessus tout des enfants. Par conséquent, ils ont décidé de rénover le sous-sol d'un édifice communautaire et d'y ouvrir une friperie. Cette boutique de vêtements d'occasion devait constituer un legs durable pour la collectivité. En conséquence de leurs efforts de levée de fonds, les vêtements en provenance des entrepôts de vente, des magasins d'occasion, des magasins à rayons, des entreprises, des organismes sans but lucratif et des citoyens locaux se sont mis à affluer, si bien que la *friperie Soaring Eagles* a pu ouvrir ses portes.

Cependant, les jeunes ne se sont pas arrêtés là. Constatant que la lecture profiterait aux enfants, ils ont recueilli des livres usagés et ont mis sur pied une bibliothèque. Ils ont pu ramasser plus de 800 livres, dont plus de 300 ont été remis à la maternelle de la réserve. Les jeunes ont ainsi recueilli une somme d'agent suffisante pour acheter de l'équipement destiné au terrain de jeux de la collectivité.

Les participants envisagent de maintenir la friperie en activité et d'engager un coordonnateur salarié. Dans le rapport final, on lit que les jeunes ont non seulement obtenu une expérience de travail précieuse, mais ils ont aussi créé une entreprise et des possibilités d'emploi dans la réserve.

Ce Programme d'expérience de travail a permis à la *Première nation n° 128 de Whitefish Lake* en Alberta de réaliser une entreprise communautaire; cinq jeunes ont ainsi fabriqué des enseignes. Il n'y avait jusqu'alors aucun panneau routier dans cette collectivité. À la fin du projet, on disposait de 268 panneaux routiers (ex. : arrêt, bordure de chaussée, cul-de-sac, etc.), d'un écriteau annonçant l'entrée de la collectivité et de panneaux d'orientation. Selon le coordonnateur, ces enseignes aident les gens à repérer plus facilement les édifices et les installations et à s'orienter sur les routes. De plus, cette initiative a contribué à améliorer la sécurité et les moyens d'orientation. Sans le soutien accordé par le MAINC, cette réalisation n'aurait pas été possible.

Six jeunes de *Six Nations de Grand River* en Ontario ont participé à l'aménagement d'un sentier d'interprétation de la nature. Les participants ont travaillé à toutes les étapes du projet. Ils ont d'abord entrepris des recherches et ont fait un recensement de toutes les plantes observées, en tenant compte de leurs usages, en plus de recenser tous les animaux et les oiseaux habitant près du sentier. Puis, ils ont tracé l'itinéraire du sentier et l'ont déblayé. Ils ont également recueilli des fonds pour préparer un guide d'interprétation et ont même fabriqué des tables à pique-nique hexagonales, des bancs, des poubelles et des panneaux d'identification, qui ont été placés à divers endroits le long du sentier.

Le coordonnateur a constaté qu'en plus de procurer une activité récréative à la population locale, ce travail a incité ces jeunes à reprendre leurs études en septembre 1998. Cinq d'entre eux se sont inscrits au programme Bon départ afin de poursuivre leurs études secondaires, et un autre a été admis au Collège Niagara.

La plupart des Premières nations s'efforcent de mieux adapter le Programme d'expérience de travail aux besoins de tous les jeunes, et surtout aux besoins de ceux qui risquent de décrocher.

Par exemple, dans la *Première nation Peigan* en Alberta, 15 jeunes prestataires de l'aide sociale ont participé au Programme d'expérience de travail. Ces jeunes ne possédaient pas les compétences et l'instruction nécessaires pour pouvoir décrocher un emploi tant dans la réserve qu'à l'extérieur de celle-ci. Aux dires de la coordonnatrice, Natoshia Bastien, le programme a connu un succès tel que 11 des 15 participants reprendront leurs études (secondaires et postsecondaires) à l'automne, tandis que les quatre autres travaillent déjà. Madame Bastien a déclaré en conclusion : « Ces 30 semaines ont été très agréables, et je félicite le gouvernement fédéral d'investir au profit de la jeunesse. »

Comme autre résultat positif, le Programme d'expérience de travail a contribué à la création d'un partenariat entre les bandes et les populations des villes voisines ou entre les Premières nations. Par exemple, pour la première fois, l'école *Aatse Davie et la Bande Kwadacha* en Colombie-Britannique ont collaboré à la mise en œuvre du programme. D'après le coordonnateur, une telle collaboration entre l'école et l'administration de la bande ne s'était jamais vue auparavant. Les responsables des deux organismes ont commencé à se considérer comme des partenaires.

En travaillant ensemble, les *Premières nations de Seabird Island et de Shxw'ow'hamel* en Colombie-Britannique ont constaté que la mise en commun de leurs ressources permettrait d'offrir un programme plus complet et plus diversifié. Le rapport final indique que ce partenariat a contribué à établir des liens importants qui profitent à la fois aux jeunes et aux populations concernées.

Les communautés Inuites et celles des Premières nations appuient la stratégie

Ce programme a entraîné des résultats remarquables. Les participants ont acquis une plus grande estime de soi, les populations locales ont fait une introspection et ont identifié leurs priorités. En se tournant vers l'avenir, l'esprit d'entreprise a fleuri; les participants ont trouvé du travail ou ont repris les études, et on a assisté à l'apparition de partenariats et d'amitiés nouvelles.

Comme l'a indiqué le coordonnateur du projet de la *Première nation de Kapawe'no* en Alberta, le Programme d'expérience de travail du MAINC représente une mine d'or potentielle.

Recommandations

1. Recommandations formulées dans les rapports finaux :

- augmenter les salaires versés aux jeunes;
- remettre dès que possible les fonds aux Premières nations afin que les programmes puissent commencer plus tôt;
- accroître les échanges de renseignements (ex. : ateliers et téléconférences);
- fournir les fonds nécessaires pour engager un coordonnateur à plein temps;
- fournir les fonds pour couvrir les frais de garderie et de transport ainsi que les cotisations à la caisse d'indemnisation des travailleurs;
- avoir des mentors;
- instaurer un climat d'apprentissage et de travail flexible.

Programme d'entrepreneuriat pour les **jeunes**

Disposant d'un budget annuel d'un million de dollars pour l'ensemble du pays, l'Association nationale des sociétés autochtones de financement (ANSAF), de concert avec le MAINC, a pu offrir des possibilités d'affaires à 147 jeunes. Ce programme a pour but d'aider les jeunes Inuits et des Premières nations désireux de se lancer en affaires à obtenir des capitaux de démarrage et des conseils. Ce programme s'adresse particulièrement aux jeunes Inuits et aux jeunes des Premières nations âgés de 15 à 30 ans, ayant abandonné leurs études et étant sans emploi. En 1997-1998, on a également accepté des jeunes sous-employés, des étudiants à temps partiel et des décrocheurs en puissance.

Entre avril et août 1997, le MAINC a consulté l'ANSAF afin de dresser les paramètres du Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes. Il a été décidé que l'ANSAF devrait administrer et assurer la mise en œuvre du Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes, dans tout le pays, dans les deux langues officielles, et ce, grâce à son réseau de sociétés membres.

De septembre 1997 à janvier 1998, l'ANSAF a conçu le Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes et en a établi les paramètres. En janvier 1998, l'ANSAF était prête à lancer le Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes en collaboration avec sept sociétés autochtones de financement (SAF).

Le développement du Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes du MAINC s'articule autour de trois axes principaux :

1. Conseils et parcours suggérés pour les possibilités d'affaires (incluant des ateliers)

L'ANSAF a élaboré un processus en cinq étapes que les participants doivent parcourir systématiquement. L'étape 1, *l'évaluation du potentiel d'entrepreneuriat*, et l'étape 2, *le résumé du projet d'entreprise*, visent à évaluer les participants eux-mêmes. Chaque participant doit d'abord lire le **Manuel du Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes** ainsi qu'un guide d'auto-évaluation afin de savoir s'il est prêt à mettre sur pied sa propre entreprise. À l'étape 3, *le démarrage d'une entreprise*, les jeunes doivent se choisir un mentor qui les aidera à préparer leur projet d'entreprise et leur plan de financement. À l'étape 4, *le financement du projet*, ils doivent communiquer avec le coordonnateur du programme pour obtenir des renseignements sur la façon de présenter une demande de fonds. Enfin, l'étape 5 correspond à une *période de suivi* de deux ans durant laquelle les participants obtiennent une aide financière pour faire fonctionner leur entreprise.

La campagne de 1997-1998 ayant débuté tardivement, il n'y a pas eu d'atelier avant le 31 mars 1998. Toutefois, 102 jeunes ont reçu des conseils. Par exemple, à Whistler en Colombie-Britannique, 12 jeunes ont été conseillés lors d'une séance de formation, et 5 plans d'affaires sont en voie de préparation.

2. Encadrement et conseils

Le 31 mars 1998, 35 jeunes bénéficiaient d'un encadrement.

À la fin de 1997, l'ANSAF a commencé à mettre sur pied une base de données concernant les mentors, avec leur champ de spécialisation respectif. Ces mentors peuvent être des personnes ayant une expérience en affaires, dans le secteur public ou privé, des entrepreneurs de n'importe quel domaine ou simplement des gens qui acceptent de fournir des conseils spécialisés. L'ANSAF termine présentement cette base de données, qui se développe à mesure qu'un nombre grandissant de jeunes participent au Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes.

3. Prêts et équivalence de capitaux

Les jeunes sont admissibles à un prêt jusqu'à concurrence de 3 000 $ et/ou à une avance de mise de fonds maximale de 1 500 $. En outre, tous les participants sont encadrés et reçoivent de l'aide pour dresser un plan d'entreprise jusqu'à concurrence de 2 000 $ en services au cours des deux premières années de l'entreprise.

À partir de janvier jusqu'au 31 mars 1998, huit jeunes ont ainsi reçu un miniprêt et deux autres, une équivalence de capitaux.

Quelques exemples de réussites

La Société autochtone de financement chargée d'appliquer le Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes en Nouvelle-Écosse est le groupe Ulnooweg Development Group Inc. En 1997-1998, 15 prêts ont été consentis dans des domaines tels que les télécommunications, la coupe du bois, la pêche, les services financiers, l'alimentation et le soin des animaux de compagnie.

En Nouvelle-Écosse, un jeune âgé de 23 ans a obtenu une équivalence de capitaux pour lancer une entreprise de coupe du bois dans la réserve, qui engage quatre personnes de la collectivité. Un autre Autochtone, près de Vancouver, a ouvert un dépanneur, offrant ainsi un service indispensable.

Un homme de Truro en Nouvelle-Écosse s'est lancé dans la réparation des pare-brise dans un atelier franchisé sous la bannière Chip King. Quand un habitant d'Halifax qui exploitait un autre atelier Chip King a éprouvé des ennuis, l'homme de Truro lui a fourni des conseils et un soutien. Par la suite, les deux hommes ont décidé d'ouvrir ensemble un troisième atelier Chip King.

Au Québec, la Société de financement commercial autochtone a signalé qu'entre janvier 1997 et juillet 1998, 13 projets d'entreprise ont été acceptés; trois autres sont à l'étude en attendant la décision d'Entreprise autochtone Canada, et deux autres en sont rendus à la phase finale de préparation du plan d'affaires. L'âge des participants variait de 23 à 30 ans, la moyenne s'établissant à 26 ans.

Parmi les projets d'entreprise financés par l'ANSAF entre janvier et mars 1998, mentionnons une boutique de vêtements, un garage, un restaurant, un fumoir, une compagnie d'excavation, une entreprise de plantation d'arbres, un comptoir de crème glacée et une clinique de chiropratique. Le jeune homme qui a ouvert sa propre clinique de chiropratique avait obtenu une subvention de 1500 $ pour le démarrage de son entreprise et la publicité, ainsi qu'un prêt à un taux d'intérêt de 8,5 p. 100. Il a indiqué qu'après six mois d'activité, les projections financières du plan d'affaires s'avéraient exactes.

Dans le sud-ouest de la Colombie-Britannique, une femme a acheté des parts dans une entreprise de démolition de voitures. Elle veut se procurer des capitaux supplémentaires pour pouvoir acheter des parts supplémentaires et devenir actionnaire majoritaire de l'entreprise.

Les communautés Inuites et celles des Premières nations appuient la stratégie

Le Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes permet à des jeunes Inuits et à des jeunes des Premières nations de contribuer au développement économique de leur collectivité grâce à la mise sur pied d'entreprises viables, rentables et prometteuses, créant ainsi des emplois qui reflètent leur identité propre. De plus, cela a pour effet de refléter les valeurs, la culture et la diversité autochtones sur le marché du travail au Canada.

Un des aspects les plus avantageux du programme du MAINC est d'offrir un encadrement et une aide financière pour la préparation d'un plan d'affaires et d'assurer un suivi sur une période de deux ans.

En 1997-1998, les projets expérimentaux et les SAF concernés ont ouvert la voie à une participation accrue des jeunes Inuits et des jeunes des Premières nations. Ce programme offre un grand potentiel, si on en juge par l'accroissement du nombre de participants entre le 1er avril et le 31 juillet 1998 : 692 jeunes ont reçu des conseils, 305 se sont trouvé un mentor, 28 ont obtenu un miniprêt et 14, un montant équivalant au capital investi, portant ainsi le nombre total de participants à 1 039. À l'origine, sept SAF participaient au Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes, alors qu'en 1998-1999, 24 SAF dans l'ensemble du pays se chargent de sa mise en œuvre.

Recommandations

1. Recommandations formulées dans les rapports trimestriels :

- majorer le montant des miniprêts de 3 000 $ à 5 000 $;
- redoubler d'efforts pour trouver des façons d'obtenir la participation des jeunes, bien que certaines SAF réussissent mieux que d'autres à promouvoir leur programme;
- accroître la visibilité et se servir de la base de données sur les mentors.

Conclusion

Le bilan de 1997-1998 démontre clairement que la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières nations est une réussite et qu'elle permet de combler des besoins importants jusqu'alors insatisfaits.

La Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières nations du MAINC se fonde sur une démarche globale à caractère communautaire et porte sur les besoins individuels des intéressés. Les programmes englobent la culture, les traditions, les modes d'apprentissage, les stages, l'encadrement, l'observation de l'employé au travail, l'orientation professionnelle, l'acquisition de compétences, le partenariat ainsi que l'intégration entre les études et le travail professionnel.

Le bilan des réussites de 1997-1998 se traduit par une hausse du nombre de participants et par des emplois de meilleure qualité. On a pu ainsi placer les jeunes dans divers domaines, un fort pourcentage d'entre eux ayant travaillé dans des secteurs d'économie en pleine expansion. Nous avons également assisté à la création de nouveaux liens avec d'autres collectivités et à l'instauration de partenariat entre l'administration des bandes, des écoles et des autres Premières nations. Plusieurs participants ont vu augmenter leur estime de soi, leur confiance et leur assiduité. Les programmes de 1997-1998 ont aussi stimulé l'esprit d'entreprise, incité les participants à poursuivre leurs études, favorisé la participation communautaire et parentale et entraîné une meilleure connaissance des traditions et de la culture. Mais par-dessus tout, les collectivités inuites et celles des Premières nations ont fait des efforts remarquables pour adapter la Stratégie d'emploi pour les jeunes surtout aux décrocheurs potentiels.

Les collectivités inuites et celles des Premières nations appuient la Stratégie d'emploi pour les jeunes. Les responsables formulent présentement des recommandations pour l'année 1998-1999, en vue du renouvellement éventuel de la Stratégie. Ils demandent des ressources supplémentaires pour administrer les programmes et une augmentation des salaires pour les jeunes inscrits au Programme carrière-été pour les étudiants et au Programme d'expérience de travail. Ils souhaitent des échanges étudiants, des lignes directrices souples et du financement à long terme. Le rapport final des délibérations de la Conférence nationale des Premières nations sur le Programme d'alternance études-travail conclut que l'absence de planification à long terme, faute d'un financement stable de la part du MAINC, représente un sérieux obstacle.

Le défi consiste à trouver des façons d'aider les collectivités à appliquer une vision à long terme concernant la façon de remédier aux problèmes des jeunes.

Annexe 1 **Principales personnes-Ressources**

Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien

Line Paré
Administration centrale
(819) 953-0558

Wayne McCabe
Région de l'Atlantique
(902) 661-6345

Marie Pierre Bessette
Région du Québec
(418) 648-3166

Barb Fritz
Région de l'Ontario
(416) 973-3164

Graham Lloyd
Région du Manitoba
(204) 983-0678

Dianne Elkington
Région de la Saskatchewan
(306) 780-8216

Jim Baylis
Région de l'Alberta
(780) 495-2805

Allyson Rowe
Région de la
Colombie-Britannique
(604) 666-5080

Francis Taylor
Région du Yukon
(867) 667-3364

Donna Chapman
Région des Territoires
du Nord-Ouest
(867) 669-2629

Sociétés autochtones de financement

Alberta Indian Investment Corporation
Box 180
Enoch (Alberta)
T7X 3Y3
(403) 470-3600

All Nations Trust Company
208-345 Yellowhead Highway
Kamloops
(Colombie-Britannique)
V2H 1H1
(250) 828-9770

Anishnabe Mazaska
Capital Corporation
300-208 Edmonton Street
Winnipeg (Manitoba)
R3C 1R7
(708) 957-0045

Bella Bella Community
Development Centre
Box 880
Waglisa
(Colombie-Britannique)
V0T 1Z0
(250) 957-2381

Corporation de développement
économique montagnaise
1005, boul. Laure, bureau 110
Village des Hurons
Wendake (Québec)
(418) 968-1246

Dana Naye Ventures
409 Black St.
Whitehorse (Yukon)
Y1A 4E8
(867) 668-6925

First Nations Agricultural Lending
Association
200-345 Yellowhead Highway
Kamloops
(Colombie-Britannique)
V2H 1H1
(250) 828-9751

Indian Agri-Business Corporation
210-2720 12th Street
Calgary (Alberta)
T2E 7N4
(403) 291-5151

Indian Agriculture
Program of Ontario
220 North St., Box 100
Stirling (Ontario)
K0K 3E0
(613) 395-5505

Fonds de garantie des
prêts de Kahnawake
C.P. 1110
Kahnawake (Québec)
J0L 1B0
(514) 638-4282

Kitikmeot Economic
Development Commission
Box 18
Cambridge Bay
(Territoires du Nord-Ouest)
X0E 0C0
(867) 983-2095

Société de crédit
commercial autochtone
250, Place Chef
Michel-Laveau,
bureau 201
Village des Hurons
Wendake (Québec)
G0A 4V0
(418) 842-0972

Nishnawbe Aski
Development Fund
Box 252, Station "F"
Thunder Bay (Ontario)
P7C 4V8
(807) 623-5397

Société d'investissement Nunavik
C.P. 239
Kuujuaq (Québec)
J0M 1C0
(819) 964-2035

Nuu-chah-nulth Economic Development
Corporation
500 Mission Rd., Box 1384
Port Alberni
(Colombie-Britannique)
V9Y 7M2
(250) 724-3131

NWT Metis-Dene
Development Fund Ltd.
Box 1805
Yellowknife
(Territoires du Nord-Ouest)
X1A 2P4
(867) 873-9341

Ohwistha Capital
Corporation
Box 1394
Cornwall (Ontario)
K6H 5V4
(613) 933-6500

Saskatchewan Indian
Equity Foundation Inc.
224-4th Avenue South
Saskatoon (Saskatchewan)
S7K 5M5
(306) 955-4550

Tale'Awtxw Aboriginal
Capital Corporation
29&30-7201 Vedder Road
Chilliwack
(Colombie-Britannique)
V2R 4G5
(604) 824-2088

Tecumseh Development
Corporation
RR #1
Muncey (Ontario)
N0L 1Y0
(519) 289-2122

Tribal Resources
Investment Corporation
217 W. 3rd Avenue
Prince Rupert
(Colombie-Britannique)
V8J 1L2
(250) 624-3535

Tribal Wi-Chi-Way-Win
Capital Corporation
203-400 St. Mary Avenue
Winnipeg (Manitoba)
R3C 4K5
(204) 988-1888

Two Rivers Community
Development Centre
Box 225
Ohsweken (Ontario)
N0A 1M0
(519) 445-4567

Ulnooweg Development
Group Inc.
139 Esplanade St.
Truro (Nouvelle-Écosse)
B2N 2K5
(902) 893-7379

Annexe **2**

Organismes nationaux financés par le Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien aux fins du Programme carrière-été pour les étudiants

- Inuit Tapirisat du Canada
- Assemblée des Premières nations
- Association des femmes autochtones
- Canadian Aboriginal Science and Engineering Association
- Conseil pour l'avancement des agents de développement autochtones
- Inuit Broadcasting Corporation
- Pauktuutit
- Inuit Art Foundation
- United Youth of Turtle Island
- Confédération des centres éducatifs et culturels des Premières nations
- Association des infirmières et infirmiers autochtones du Canada
- Conférence circumpolaire inuite
- Association nationale de foresterie autochtone
- Fondation de prix d'excellence décernés aux Autochtones
- Association nationale des centres d'amitié
- Direction générale de la liaison avec les Autochtones

STRATÉGIE D'EMPLOI POUR LES

JEUNES

INUITS ET DES PREMIÈRES NATIONS

DISONS OUI aux JEUNES!

Depuis quelque temps, les collectivités qui se trouvent au nord et au sud du 60e parallèle enrichissent la vie de leurs jeunes en organisant des camps, en créant des emplois d'été, en procurant des possibilités d'emploi aux jeunes, qu'ils fréquentent l'école ou non, et en offrant de l'encadrement et des fonds à ceux qui ont l'esprit d'initiative. Par l'entremise du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC), la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières nations aide, depuis 1996, à élargir la portée des projets communautaires ou à en créer de nouveaux. La souplesse des programmes permet d'élaborer des activités fondées sur des besoins précis, et elle permet aux jeunes d'avoir un sentiment d'appartenance à l'égard de leurs collectivités.

La Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières nations du MAINC, qui dispose d'un budget annuel de 24 millions de dollars, comporte cinq programmes. Le Programme de camps en sciences et en technologie est en vigueur toute l'année afin d'élargir les horizons des jeunes. Le Programme carrière-été procure aux jeunes un emploi d'été relié à leur domaine d'études. Le Programme d'expérience de travail permet aux jeunes qui ne fréquentent pas l'école et qui sont sans emploi de se trouver un stage de travail. Le Programme d'alternance études-travail incite les jeunes à poursuivre leur études tout en acquérant une expérience de travail concrète. Finalement, le Programme d'entrepreneuriat met l'accent sur l'encadrement et l'entrepreneuriat. En 1999, plus de 36 000 jeunes auront bénéficié de cette initiative d'une durée de trois ans.

Voici quelques points saillants de certaines des nombreuses activités de la Stratégie au cours des deux dernières années.

Affaires indiennes et du Nord Canada
Indian and Northern Affairs Canada

Canada

Camp en sciences et en technologie
Iqaluit (Territoires du Nord-Ouest)

A l'été 1997, 15 jeunes Inuits, avec trois aînés et des instructeurs, ont participé à un camp scientifique d'une durée de 12 jours dans la région de l'île de Baffin. Le camp avait pour objectif principal de traiter de la prévention du suicide et de la guérison des jeunes par le biais de l'enseignement culturel et traditionnel. Avant leur départ, les jeunes ont consacré deux jours à des cours d'informatique et de gestion de la faune et ont visité des entreprises et des organisations inuites à Iqaluit.

Au camp, les jeunes ont appris comment pêcher et poser des filets, quels étaient les noms traditionnels des animaux et quelles parties de ceux-ci étaient utilisées pour se vêtir et se nourrir. On leur a enseigné tous les aspects du découpage et de l'utilisation des différentes parties de l'omble de l'Arctique, du caribou et du phoque, de même que l'importance de respecter les animaux.

« Les jeunes ont été enchantés de ce qu'ils ont appris au camp. Ils ont dit qu'ils partageraient ces connaissances avec les autres jeunes de leurs collectivités », a déclaré Judy Papatsie, l'un des coordonnateurs du projet.

Camp en sciences et en technologie
Regina (Saskatchewan)

Conjointement avec la Federation of Saskatchewan Indian Nation (FSIN), la University of Regina a accueilli, à la mi-août 1996, plus de 100 élèves autochtones au camp d'été en sciences de Regina. Le camp avait pour objectif de familiariser les élèves avec les nombreuses possibilités qu'offrent les sciences. Beaucoup d'activités étaient à l'ordre du jour, par exemple des sorties éducatives, des ateliers sur le campus, des activités sportives et des réunions de fraternisation.

La plupart des jeunes ont convenu que la visite à Saskatchewan avait été l'une des activités les plus mémorables du camp, car elle leur a donné l'occasion d'en apprendre davantage sur toute l'information qui est transmise dans le monde entier.

Camp en sciences et en technologie
Montréal (Québec)

Pendant deux semaines en juin et en juillet 1996, plus de 75 élèves autochtones ont assisté au camp d'été scientifique d'initiation au génie qui s'est tenu à l'Université Concordia. Lors de ce camp, les élèves se sont familiarisés avec le monde de la science et de la technologie. « J'ai appris à ce camp que les ingénieurs ne font pas que construire des ponts : ils créent aussi des édifices, des hélicoptères, des ordinateurs, et bien d'autres choses encore », a déclaré Misty Blue Whiteduck de Kitigan Zibi Anishnabeg, à Maniwaki. Le camp a présenté aux élèves les sciences appliquées de même que des scientifiques de qui ils pouvaient s'inspirer, tout en leur permettant de rencontrer des Autochtones provenant de plusieurs collectivités différentes.

Carrière-été pour les étudiants
Fredericton (Nouveau-Brunswick)

Larry Francis, un Mi'kmaq de la Première nation de Big Cove au Nouveau-Brunswick, a été conseiller au camp d'été en sciences intitulé « World Unbound » qui a eu lieu à l'Université du Nouveau-Brunswick à l'été 1996.

Récemment diplômé de l'école secondaire, Larry s'était inscrit à un établissement en vue de poursuivre des études pharmaceutiques. Au camp, il était responsable d'un groupe d'élèves autochtones auxquels il enseignait en anglais (langue qu'en Mi'kmaq). Larry était très heureux de trouver un emploi d'été dans un domaine qui répondait à ses aspirations professionnelles. « J'espère trouver un emploi ici l'année prochaine », a-t-il déclaré.

Carrière-été pour les étudiants
Whitehorse (Yukon)

L'été dernier, Ralph Harper, âgé de 17 ans, a effectué des recherches sur le milieu naturel du castor dans le cadre du camp de formation en matière de leadership Kwanlin Dun. Il a participé à des sorties éducatives reliées à des questions environnementales et a fait partie de l'équipe de nettoyage de la collectivité. Grâce à son expérience, il a pu apprendre à travailler en groupe, à croire au travail d'équipe et à avoir du plaisir à effectuer son travail. Il a également appris à devenir un bon modèle.

Carrière-été pour les étudiants
Peigan (Alberta)

Natasha Bastien a travaillé à titre de coordonnatrice du programme d'emploi d'été pour la collectivité des Pieds-Noirs de Peigan en Alberta. Elle devait aider 35 jeunes de la région à se trouver un emploi d'été enrichissant. Son expérience lui a permis d'acquérir des habiletés qu'elle considère très importantes, notamment en matière de prise de décision, de résolution de différends et de diplomatie. Elle sait que ces habiletés lui seront d'une grande utilité pour réaliser son rêve de devenir un jour grand chef.

Carrière-été pour les étudiants
Berens River (Manitoba)

Kirk Howard et William Stacey ont participé à un projet de construction de maisons de rondins organisé dans la collectivité de Berens River, au Manitoba. Le programme a constitué une source d'emplois adaptés aux compétences de la plupart des travailleurs de la collectivité et a montré comment faire un usage pratique et économique des ressources naturelles de la région.

William Stacey, un élève de 17 ans du Frontier Collegiate Institute, compte devenir mécanicien à la fin de ses études. « J'ai appris beaucoup de choses cet été en participant au projet de construction de maisons de rondins. J'espère en construire une plus tard avec mon père », a-t-il déclaré. Grâce au projet, William a découvert qu'il était assez qualifié pour faire carrière dans ce domaine. « Ma participation au projet m'a permis de comprendre que ce nouveau type de logement aura des répercussions économiques importantes sur ma collectivité. »

Expérience de travail
Osoyoos (Colombie-Britannique)

En consultation avec les collectivités des Premières nations et les collectivités inuites, le MAINC a créé un programme qui offre des possibilités d'emploi aux jeunes avant qu'ils quittent l'école et se retrouvent en chômage. Le programme assure la souplesse voulue pour que les collectivités puissent adapter les ressources à leurs besoins particuliers.

La bande indienne d'Osoyoos a trouvé un emploi à neuf jeunes des Premières nations au sein d'industries locales et régionales des secteurs de la foresterie, de la pêche et de la construction. Les jeunes ont ainsi apporté une contribution à leur collectivité tout en améliorant leurs chances d'obtenir un emploi à l'avenir. Le programme les a encouragés à découvrir leur vocation, leurs domaines d'intérêts et les secteurs d'activité susceptibles de les intéresser tout en leur donnant la possibilité de retourner aux études.

Alternance études-travail
Iyendiniga (Ontario)

A Iyendiniga, quelque 57 élèves de 8e année ont participé à un programme d'alternance études-travail qui leur a permis de travailler au sein de leur bande de même qu'au sein de l'industrie. Selon les participants, le projet a renforcé les liens entre l'école et la collectivité. On a demandé aux élèves d'indiquer leurs objectifs personnels et professionnels afin de leur trouver un poste.

Le projet Parka, l'une des activités les plus passionnantes auxquelles les jeunes ont participé a donné lieu à un défilé de mode qui a attiré l'attention du magazine *Canadian Living*. En général, les élèves avaient l'impression d'avoir trouvé un emploi significatif et persistent que l'alternance études-travail avait amélioré la qualité de l'éducation qui leur était offerte.

Entrepreneuriat pour les jeunes

En collaboration avec le MAINC, l'Association nationale des sociétés de financement autochtones (ANSFA) a lancé un programme d'entrepreneuriat qui cible les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations vivant dans les réserves. L'ANSFA représente plus de 30 membres de partout au Canada et fait appel à son réseau local de sociétés de financement et de placement pour offrir aux jeunes des occasions en matière d'entrepreneuriat.

Du Ohnoowej Development Group Inc. établi à Truro, en Nouvelle-Écosse, à la Tribal Resources Investment Corporation située à Prince Rupert, en Colombie-Britannique, ce réseau aide les jeunes de partout au pays à réaliser leurs rêves. L'ANSFA accorde des micro-prêts et des avances sur prêts participatifs, ainsi qu'un encadrement solide d'un océan à l'autre – jusqu'à Cambridge Bay sur l'île Victoria, dans les Territoires du Nord-Ouest.

Informez-vous sur les programmes en vigueur dans votre collectivité! Vous découvrirez que des étudiants travaillent dans vos bureaux, que des jeunes apprennent à connaître les plantes médicinales en parcourant les terres avec les aînés et leurs amis, ou que de petites entreprises ouvrent leurs portes près de chez vous.

Le site Web du MAINC peut vous renseigner davantage sur les programmes offerts dans votre région. Visitez-le à l'adresse http://www.inac.gc.ca/youth/index_f.html ou communiquez avec Lynne Boyer au (819) 997-8404.

Publié avec l'autorisation du ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien, Ottawa, 1998
QS-7011-000-BB-A1 — N° de catalogue R1-57/1998 — ISBN 0-662-63651-5
© Ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada